

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DESA PETANG, BADUNG, BALI**

**I Gusti Ayu Candra Puspita Dewi<sup>1</sup>**

**I Ketut Setia Sapta<sup>2</sup>**

**I Nengah Sudja<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: candrapuspita454@gmail.com

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan beban kerja dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, stress kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Petang.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan dengan menggunakan metode *Sampling Jenuh*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi dan uji t.

Hasil uji dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban kerjaberpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Stres kerjaberpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Untuk dapat mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang berkualitas menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi pemerintah agar pegawai

aparatur mampu mengemban tugas dan tanggungjawabnya dengan efisien, efektif dan profesional serta mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan budaya organisasi dengan perkembangan karyawan. Jika budaya organisasi mampu diterapkan oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk

menarik karyawan yang potensial, sehingga terwujudnya *good governance* atau pemerintahan yang baik.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja. Pemimpin merupakan seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha/upaya orang lain, melalui prestise kekuasaan atau posisi.

Beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mudayana, dalam Silanno (2012) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kerja karyawan. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban kerjaberpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Stres kerjaberpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sedarmayanti (2011:260), Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

### Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Menurut Hasibuan (2011:162), Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan antara lain:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide anggota
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Memperhatikan kesejahteraan bawahan

### Beban Kerja (X<sub>2</sub>)

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2013:32) menyatakan bahwa “Aworknalysis beban kerja (*work load analysis*) adalah

penentuan jumlah karyawan yang di perlukan untuk menyelesaikan suatu beban kerja tertentu pada waktu yang tertentu pula. Jadi dapat disimpulkan beban kerja adalah tuntutan tugas-tugas dengan waktu yang sudah ditentukan.

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur beban kerja antara lain:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target yang harus dicapai

### Stres Kerja ( $X_3$ )

Menurut Sasono (2014:47) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5(lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan) oleh sebab itu karyawan akan mudah mengalami

### Hipotesis

Menurut Mundilarso hipotesis merupakan suatu bentuk pernyataan yang sifatnya masih sangat lemah, sehingga perlu dilakukan pengujian lagi untuk memuktikannya lagi dengan teknik atau analisis tertentu. Dalam pembuatan hipotesis bersumber dari kajian prioritis, kajian peneliti sebelumnya dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

$H_1$  : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Petang

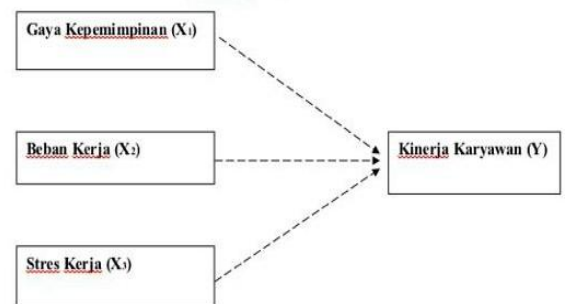
stres kerja Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Stres Kerjantara lain:

- 1) Beban kerja
- 2) Sikap pemimpin
- 3) Waktu kerja
- 4) Konflik
- 5) Komunikasi
- 6) Otoritas kerja

### KERANGKA BERPIKIR

Sugiyono (2010:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang sangat penting.

Kerangka pemikiran penelitian dinyatakan dalam bentuk skema sederhana yang memuat pokok – pokok unsur penelitian dan tata hubungan antara pokok – pokok unsur penelitian, seperti Gambar 3.1 sebagai berikut:



Sumber: Hasil pemikiran peneliti

$H_2$  : Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Petang.

$H_3$  : Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Petang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat Penelitian**

Penelitian akan dilaksanakan di Kantor Desa Petang, yang beralamatkan di Desa Petang, Kecamatan Petang, Kabupten Badung, Provinsi Bali.

### **Obyek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:20) objek penelitian adalah sebagai berikut "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Desa Petang. Terutama yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Setres Kerja yang dikaitkan dengan Kinerja Karywan pada Kantor Desa Petang.

### **Identifikasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2016:38), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono 2016: 39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Stres kerja ( $X_3$ ).

- 2) Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:39). Variabel

terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan tujuan memberikan arti atau menspesifikasikannya atau atribut- atribut penelitian yang akan diuji (Sekaran, 2011:67). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Kinerja Karyawan (Y)
- 2) Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )
- 3) Beban Kerja ( $X_2$ )
- 4) Stress Kerja ( $X_3$ )

### **Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif.

##### a) Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung secara sistematis seperti jumlah karyawan dan tingkat absensi karyawan (Sugiyono, 2007:17). Data kuantitatif dalam penelitian ini seperti jumlah karyawan dari Kantor Desa Petang

##### b) Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka dan tidak dapat diukur dengan satuan ukur (Sugiyono, 2010: 14), seperti sejarah singkat, struktur organisasi dari Kantor Desa Petang

#### 2. Sumber data

Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu:

##### a) Data Primer

Menurut Sugiyono (2012: 62), data primer adalah data yang langsung memberikan jawaban kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah kuisioner yang

dibagikan kepada karyawan pada karyawan Kantor Desa Petang

b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014:225) sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain yang berupa data perusahaan. Baik itu database karyawan, struktur organisasi, job desk karyawan, dan yang lainnya.

### **Populasi dan Sampel**

1) Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi, 2006:130). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2002:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Desa Petang Kabupaten Badung yang berjumlah 35 orang karyawan.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:81). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2006:131). Metode

penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh* (Sugiyono,2010:122) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang digunakan sebagai sampel adalah 35 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

1) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik tentang suatu obyek. Observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2012:137). Dalam penelitian ini pengamatan mengenai pengaruh karakteristik Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Petang Kabupaten Badung.

2) Wawancara

Hadi (2007:54), wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada informan, yaitu dengan tanya jawab antara petugas dengan responden. Petugas membawa daftar pertanyaan, untuk diisi dengan keterangan-keterangan yang diperoleh dengan orang yang diwawancarai. Wawancara dalam penelitian ini yaitu berupa Tanya jawab langsung dengan pemimpin atau dengan karyawan pada Kantor Desa Petang Kabupaten Badung.

3) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, didalam menganalisis datanya menggunakan alat bantu berupa software program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial yang terdiri dari Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis korelasi berganda, Analisis Determinasi dan Uji t (Parsial).

### V. Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan

arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

- 2) Beban kerjaberpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila beban kerjaditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun demikian sebaliknya bilamana beban kerjaditurunkan maka kinerja karyawan akan meningkat
- 3) Stres kerjaberpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila stres kerjaditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun demikian sebaliknya bilamana stres kerjaditurunkan maka kinerja karyawan akan meningkat

**Tabel 5.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Masing2 Variabel**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.883	1.133
	Beban Kerja	.533	1.875
	Stres Kerja	.521	1.919

Sumber: Lampiran 8

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 5.14 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* diatas 10 persen dan nilai *variance indicator factor* (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

## VI. PENUTUP DAN SARAN

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Petang Badung. Apabila gaya kepemimpinan meningkat

maka kinerja karyawan juga ikut meningkat demikian sebaliknya maka kinerja karyawan juga ikut meningkat demikian sebaliknya.

- 2) Beban kerjaberpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Petang Badung. Apabila beban kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun demikian sebaliknya.
- 3) Stres kerjaberpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Petang Badung. Apabila stres kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun demikian sebaliknya

## 6.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka dapat disampaikan keterbatasan dan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Keterbatasannya adalah karena analisisnya sebatas mencari pengaruh dari 3 variabel bebas terhadap variabel terikat maka tidak dapat dianalisis secara menyeluruh dengan pendekatan dari berbagai segi untuk menganalisis secara lebih mendalam.
- 2) Oleh karena gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya terhadap indikator yakni memperhitungkan peran bawahan sebaiknya ditingkatkan perannya sedangkan pada indikator tertinggi yakni perhatian kepada kenyamanan sebaiknya dipertahankan perannya.

- 3) Oleh karena beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya terhadap indikator yang terkecil yakni target yang harus dicapai sebaiknya ditingkatkan perannya sedangkan pada indikator tertinggi yakni kondisi pekerjaan dipertahankan perannya.
- 4) Oleh karena stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya terhadap indikator yang terkecil yakni otoritas kerja sebaiknya ditingkatkan perannya sedangkan pada indikator tertinggi yakni beban kerja dipertahankan perannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Artadi . 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Jurnal Akutansi dan Manajemen, Vol 1 (1).
- As' ad. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia, Yogyakarta.
- Astuti . 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo*. Jurnal Akutansi dan Manajemen, Vol 1 (1).
- Azazah, Indriyani, 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan*

- Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Bernandi & Russell, 2014, Human Resource Management, New Jersey, International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall
- Davis, 2010 , Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Erlangga.
- Dewi Paramita. 2017. *Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan..* Jurnal Manajemen, Vol 1 (3).
- Dwiyanti,. 2011. Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Studi tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang. dan Kabupaten Jember, *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3: 73-84. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Fairchild, (2012). *Gaya Kepemimpinan*: Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Garry, 2012, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Alih Bahasa Jusuf Udaya), Jakarta : Prenhallindo.
- Greenberg, J. (2015). *Comprehensive Stres Management*. (7th ed). Wasington DC:MC Graw\_HII
- Gentol, (2012). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Hart, staveland. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Hasibuan. 2016. *Manajemen SDM, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. CV Haji Masagung. Jakarta
- Indrawijaya,. 2014, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo.
- Iskandar, Sembada. (2012). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang*. Jurnal Manajemen, Vol 1 (1).
- Kalsum. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, Vol 1 (1).



- Kartono, Kartini. 2008, *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Khaliq. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu* . Jurnal Manajemen, Vol 3 (1).
- Lewin's, 2011, *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*". UB Press: Malang.
- Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung. Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung
- Mardiasmo. (2012). *Otonomi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI Robbins dan Jugde. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Malthis, Jackson (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Salemba Empat, Jakarta.
- Melindasari. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Federal International Finance (FIF) Gresik. Universitas Wijaya Putra, *eJournal Administrasi Bisnis*, 2016, 4(4): 1059-1072 ISSN 2355-5408.
- Moehariato. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jakarta Barat. PT. INDEKS.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2012. "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Rumah sakit Nur Hidayah Bantul". Universitas Ahmad Dahlan. ISSN: 1978-0575 KESMAS. 6 (1), Januari 2012: 1-74
- Murti, 2013 *Buku Pedoman Pengembangan Indikator Beban Kerja Petugas Workload Indicators Of Staffing Need Untuk Meningkatkan Perencanaan Dan Pengolahan Tenaga Kerja*. Jakarta: Depkes RI
- Priyanto, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Putra. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Trasformatif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan* . Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 3 (1).
- Ranupandojo. (2013). *Workshop Workload Analysis Beban Kerja*  
<http://id.shvoong.com/social->

- sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzz1IW4ZO2Mr.
- Riani, Putra. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis Manajemen, Vol 3 (1).
- Rivai,. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo..
- Rodahl. (2007). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tahun 2010. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol 01.
- Robbins, 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- , 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- , 2010, *Perilaku Organisasi Buku 2*, Salemba, Empat Jakarta
- , 2010, *Manajemen, Edisi Kesepuluh*, Erlangga. Jakarta
- Santoso, Singgih. 2006, *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sari. 2003. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuwuluk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Universitas Yogyakarta.
- Sasono, Eko. (2014). *Mengelola Stres Kerja*. Diakses tanggal 11 April 2015 dari <http://pdfdatabase.com/index.php?q=skripsi+stres+kerja>.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business Edisi 4 buku 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Shas , et al .(2011). Hubungan beban kerja, stres kerja dengan kelelahan.FKM, Universitas Ahmad Dahlan. Yogyakarta *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol 01.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang*(Manajemen SDM). STIE YKPN, Yogyakarta
- Siagian, 2010, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, cet.Kelima Jakarta:Rineka Cipta
- , 2014, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sintya , Artha , 2016, Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Skripsi. Jakarta: Syarif Hidayatullah.

- Sugiyono, 2007, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, CV. Alfabeta
- ,2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PenerbitAlfabeta. Bandung.
- , 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- , 2012.*Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-16.Alfabeta. Bandung
- , (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.Jakarta: BumiPenerbit Diponegoro.
- Sumarso, 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Tarwaka (2010). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Titik, 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. Hasil analisis Stres kerja pada karyawan PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda, *eJournal Administrasi Bisnis*, 2016, 4(4): 1059-1072 ISSN 2355-5408.
- Tjiabrata, Lumanaw, Dotulong. 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabar Garuda Menado.*. Jurnal ilmiah Manajemen, Vol 1 (3).
- Triyanti. 2015. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk*. Jurnal Manajemen, Vol 1 (3).sss
- Usahawan. 2003. *Metode Penelitian Akuntansi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia