

PENGARUH ETOS KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT. MITRA DEWATA SEJATI DENPASAR

I Made Gede Manik Dharma Mahaputra ¹, Ketut Setia Sapta ², Nengah Landra ³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

mahaputramanikdharma@gmail.com

ABSTRACT

Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial Etos kerja, Karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati. Penelitian ini menggunakan metode Sensus dengan jumlah sampel 32 responden dan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja, dan Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati. dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati.

Kata kunci : Etos kerja, Karakteristik pekerjaan, beban kerja dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Dan hal yang mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menuntut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Kurniawan, : 2016)

PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar merupakan sebuah perusahaan distributor minyak pelumas kendaraan bermotor dengan merek *Top One*. Hasil observasi dan wawancara peneliti temuan peneliti yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar yaitu dari kuantitas kerja.

Adapun jumlah penjualan yang ditargetkan perusahaan belum sesuai, dan penjualan yang dicapai selama kurun waktu tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini :

No	Tahun	Target Jumlah Penjualan (Rp)	Realisasi penjualan (Rp)	Persentase (%)
1	2019	1.250.000.000	1.155.000.000	92,40
2	2020	1.250.000.000	987.000.000	78,96
3	2021	1.500.000.000	1.050.000.000	70,00
4	2022	1.000.000.000	865.000.000	86,50
5	2023	1.100.000.000	956.000.000	86,90
Jumlah		6.100.000.000	5.013.000.000	82,18

Adapun jumlah penjualan yang ditargetkan perusahaan belum sesuai dengan harapan perusahaan hal ini berarti sales gagal mencapai penjualan ini sehingga dapat menjadi masalah serius yang harus segera diperbaiki.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah etos kerja karyawan. Menurut Sinamo (2016:55), menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral

Hasil observasi dan wawancara peneliti Fenomena yang berkaitan dengan etos kerja pada perusahaan PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar, yaitu dapat dilihat pada Kejujuran karyawan dalam bekerja, dimana kurang kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

Hasil penelitian yang sejalan oleh Arifin, dkk, (2022), dan penelitian Dames, dkk (2023), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian Ananda dan Suci, (2023). dan penelitian oleh Chandra dan Wijaya, (2023), Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian (2016:55), karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan kinerja pegawai. Model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan.

Temuan peneliti Fenomena yang berkaitan dengan Karakteristik pekerjaan pada perusahaan PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar, yaitu kurangnya umpan balik yang diberikan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Oktapiani, dkk (2022), dan penelitian Nelson, dkk (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan dan memahami terhadap karakteristik pekerjaan dari karyawan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Dewi, dkk, (2023), dan penelitian oleh Panggabean, dkk (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor Etos kerja dan Karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja juga dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi perusahaan memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Mangkunegara, 2018). Menurut Susiarty, *et al.*, (2019) berpendapat bahwa beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana karyawan ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari karyawan (Budiasa, 2021). Sedangkan Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Fenomena yang berkaitan dengan beban kerja dimana hasil yang diperoleh bahwa karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar yaitu tentang kondisi pekerjaan. Karyawan sering mengambil keputusan sendiri tanpa adanya koordinasi dengan bidang yang lain

Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Sari, dkk (2022), penelitian oleh Widiyanti dan Herlina (2023), Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Luturlean (2022), dan penelitian oleh Aisah (2023), Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Etos Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar ?

- 2) Apakah Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar ?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar ?

LITERATUR

Teori *Resource Based View* (RBV)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Wernerfelt (1984), *Resources Based View* (RBV) adalah manajemen bisnis atau alat yang digunakan untuk menentukan sumber daya strategis yang tersedia untuk sebuah perusahaan. Prinsip mendasar dari RBV adalah bahwa dasar untuk keunggulan kompetitif dari suatu perusahaan terletak terutama dalam penerapan sumber daya berharga di perusahaan.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Hamali (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Serta Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

ETOS KERJA

Menurut Rahman (2019) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi. (Sutrisno, 2016; 105) Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Karakteristik pekerjaan ialah perbedaan antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya, yang berisikan tugas dan tanggungjawab berdasarkan ruang lingkupnya (Juwandi, 2020). Sedangkan menurut Pramesti (2017) karakteristik pekerjaan adalah suatu tanggungjawab terhadap suatu pekerjaan yang menimbulkan pengalaman positif, respon penghargaan diri ketika bekerja dengan baik akan menghasilkan dorongan bagi individu untuk berusaha bekerja lebih baik lagi.

BEBAN KERJA

Fadilla dan Assyofa, (2022) mengemukakan beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar

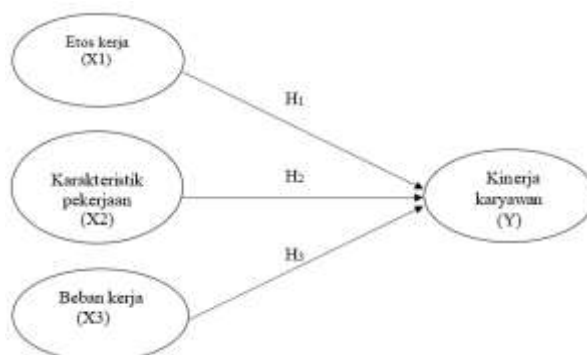
KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka berpikir dalam penelitian adalah sebuah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori. (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini peneliti memakai teori *Resources Based View* (RBV) dikarenakan teori tersebut menjelaskan bahwa manajemen bisnis atau alat yang digunakan untuk menentukan sumber daya strategis yang tersedia untuk sebuah perusahaan. Prinsip mendasar dari RBV adalah bahwa dasar untuk keunggulan kompetitif dari suatu perusahaan terletak terutama dalam penerapan sumber daya berharga di perusahaan.

Resources Based View (RBV) menjelaskan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, *Resources Based View* (RBV) teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Adapun beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan yaitu dari segi Etos kerja, karakteristik pekerjaan dan beban kerja.

Konsep dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja, Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sesuai dengan jumlah variabel yang teridentifikasi, berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, kemudian disusun konsep penelitian yang menjelaskan hubungan masing-masing variabel dalam penelitian ini, konsep tersebut disajikan dalam gambar 3.2 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kerangka Berpikir (2024)

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂ : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃ : Beban kerja berpengaruh Negatif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling* Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar sebanyak 32 orang.

TEKNIS ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi linear berganda dan dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25 for Windows. Teknis analisis regresi linear berganda adalah suatu teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dari masing-masing variabel bebas (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Adapun rumus regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Etos kerja Kerja

X₂ = Karakteristik pekerjaan

X_3 = Beban kerja kerja

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi untuk variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coe					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,082	2,712		1,874 ,071
	X1	,470	,167	,383	2,816 ,009
	X2	,198	,090	,321	2,187 ,037
	X3	-,245	,113	-,296	2,174 ,038

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh persamaan garis regresi linier antara secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah:

$$Y = 5,082 + 0,470 X_1 + 0,198X_2 - 0,245 X_3$$

Berdasarkan model regresi berganda yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut:

$\beta_1 = 0,470$ artinya apabila etos kerja semakin baik, sedangkan karakteristik pekerjaan dan beban kerja tetap maka kinerja karyawan akan meningkat.

$\beta_2 = 0,198$ artinya apabila karakteristik pekerjaan semakin baik, sedangkan etos kerja dan beban kerja tetap maka kinerja karyawan akan meningkat.

$\beta_3 = -0,245$ artinya apabila beban kerja karyawan berkurang, sedangkan etos kerja dan karakteristik pekerjaan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat.

UJI HIPOTESIS (Uji t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh antara etos kerja, karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Apabila nilai t- hitung lebih besar dari t- Tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat disajikan pada Tabel 5.16 berikut.

Coe					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,082	2,712		1,874 ,071
	X1	,470	,167	,383	2,816 ,009
	X2	,198	,090	,321	2,187 ,037
	X3	-,245	,113	-,296	2,174 ,038

a. Dependent Variable: Y

a) Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t test pada Tabel 5.16 hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar, hal ini berarti apabila Etos kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat, dan hipotesis terbukti.

b) Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji t test pada Tabel 5.16 hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar, hal ini berarti apabila karakteristik pekerjaan meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat, dan hipotesis terbukti.

c) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t test pada Tabel 5.16 hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh Negatif dan signifikan antara beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan

PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar, hal ini berarti apabila beban kerja berkurang maka Kinerja karyawan akan meningkat, dan hipotesis terbukti.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) tos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar, hal ini berarti apabila etos kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar akan meningkat. E
- 2) arakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar, Dari hasil ini Hal ini berarti bahwa apabila Karakteristik pekerjaan karyawan meningkat maka Kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar akan meningkat. K
- 3) eban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar, Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja karyawan berkurang maka Kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar akan meningkat. B

Limitasi

- 1) eterbatasan yang dapat disampaikan dalam penelitian adalah pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat. Sehingga akan berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh pada hubungan variabel-variabel yang diteliti, mengingat permasalahan yang dihadapi karyawan pada perusahaan yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu. K
- 2) enelitian dilakukan PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar, dan apabila ada peneliti yang lain ingin meneliti tentang kinerja karyawan agar meneliti variabel yang lainnya seperti misalnya variabel budaya kerja, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar. P

Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar adalah sebagai berikut :

- 1) Pada variable etos kerja diperoleh hasil Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Etos kerja yaitu pada pernyataan karyawan bekerja dengan disiplin kerja dengan sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar untuk dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan sikap saling menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Peningkatan disiplin kerja karyawan sangat bermanfaat bagi karyawan yaitu agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di Perusahaan. Disiplin kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Jika disiplin baik maka kinerja karyawan baik yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan.
- 2) Pada variable karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar, selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel karakteristik pekerjaan yaitu pada pernyataan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar untuk melakukan monitoring dan mengevaluasi bagi karyawan yang memiliki ketrampilan dan bakat yang dimiliki karyawan. Perusahaan bisa mengetahui dan memetakan keterampilan dan kompetensi yang

dimiliki karyawan melalui sistem ini. Setelah mengetahuinya, perusahaan akan menempatkan karyawan dengan kompetensi dan keahlian tertentu pada posisi yang tepat dan sesuai kemampuannya. Hal ini dilakukan dengan tujuan yakni untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat memacu memotivasi dan mempertahankan karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, jika perusahaan mengelola talent management ini dengan baik maka standar kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam bekerja sesuai harapan perusahaan.

3) Pada variable beban kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar, selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel beban kerja yaitu pada pernyataan Saya bekerja didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar untuk memperhatikan beban pekerjaan yaitu pada kondisi lingkungan kerja karyawan dan langkah yang ditempuh seperti mengurangi melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. Langkah ini dilakukan oleh pimpinan perusahaan akan dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Abdullah, Y., & Oktarina, Y. (2017). *Komunikasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.

A. Susiarty, L. Suparman, & M. Suryatni. (2019). the Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research journal*, Vol.7 (6).

Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.

Alden Nelson, dkk (2019). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Karyawan Pada Industri Manufaktur Di Batam. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Universitas Internasional Batam, Indonesia. ISSN 0126-1258.

Ainun Panggabean, dkk (2022). Pengaruh Pengawasan, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Universitas Islam Indonesia. Vol.4 No.1 Febuari 2022 ISSN, 0216-4930.

Asep Achjar Adimihardja, dan Barkah Rosadi (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesra Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung, ISSN [2621-1351](#) (online), ISSN [2685-0729](#) (print) Volume 6 Number 1 (February - April 2023), pp.208-218.

Asniwati dan Andi Ririn Oktaviabi (2023). Pengaruh Budaya kerja dan Etos kerja terhadap kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review jurnal*, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar. Volume 4 Issue 1 (2023) Pages 515 – 528 ISSN : 2614-851X (Online).

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Budiarta, (2019). Budiarta, I. K. (2019, July). Effect of Intervention of Management and Audit Fee on Auditor Independence. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6(4), 31-36.

Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada :

Banyumas Jawa Tengah.

Chandra dan Wijaya (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Koperasi Membah Sari Denpasar Utara) *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia. September 2023, Vol. 3 (No. 9): Hal 1768-1778.

Cinta Oktapiani, dkk. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Nt piston ring indonesia di kabupaten karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang. Vol.2 No.3. Desember 2022, Hal 524-535, ISSN- 2746-6892.

Dames, dkk (2023). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja anggota Polri kepolisian daerah Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Program Pascasarjana Universitas Muslim, Indonesia. Volume 20 Issue 2 (2023) Pages 309-318.

Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, Indeks, Jakarta.

Dewi, dkk. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit pd bpr bank buleleng 45 Tahun 2016. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, Jurusan Manajemen (Volume 8 Tahun 2020).

Ghozali. Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

I.M.S Ananda dan N.M. Suci (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Asn Di Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Buleleng. Bisma: *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Vol. 9 No. 3, Desember 2023. P-ISSN: 2476-8782.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Kusumawardhani, dkk (2021), Analysis of the Effect of Performance and Individual Characteristics of Medical Employees on Understanding of Accreditation in Karanganyar District Hospital The Performance and Individual Characteristic of Employee together have a positive effect on understanding of hospital accreditation. *International Journal Of Tourism. Archaeology, and Hospitality (IJHT)*, December, 2021

Locke, E.A (1968). "The Ubiquity of The Technique of Goal Setting in Theories of and Approaches to Employee Motivation", *Academy of Management Review*, July, 594-601.

Luthan (2016). *Organization Behavior*, McGraw Hill International. New York

M.Aris Arifin, dkk (2022). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan*. Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia. on line ISSN, 2622-0806

Neksen, *et al.*, (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya, *Jurnal Analitika Bisnis* Vol. 1, No. 2.

Nadilah, dkk, (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*,

Univeritas Bina Sarana Informatika, Vol.1, No.3 September 2023, e-ISSN: 2985-9611; p-ISSN: 2986-0415, Hal 117-130.

Novita Sari,dkk, (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial dan Sains*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Indonesia. Volume 2 No. 5 2022. P-ISSN 2774-7018, E-ISSN 2774-700X.

Puspa Widiyanti dan Herlina Herlina, (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Economic and Business (IJEB)* Universitas Nasional Pasim, Indonesia dan Universitas Mandiri, Indonesia. Vol. 1, No. 2, November 2023, e-ISSN : 2988-2001, page 81-92.

Rahmadalena, Tri dan Asmanita. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maskapai Penerbangan, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*.

Rahmawati, dkk (2021) Model Pembelajaran Blended Learning: Kajian Meta-Analisis. *JPMI (Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif)*, 4(6), 1453-1464.

Robbins (2017). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.

Raudha Maurika Sari, dan Bachruddin Saleh Luturlean (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Adminstrasi dan Pelayanan Publik, Universitas Bina Taruna Gorontalo, Volume IX Nomor 2, 2022

Siti Nur Aisah, (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *Jurnal Ahli Muda Indonesia*. Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Selatan, Doi : 10.46510/jami.v4i1.138 ISSN 2722-4406 (p)/2722-4414(e)

Susiarty et al., (2019) Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia’, *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1).

Sondang P. Siagian., (2016), *Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta

Sinamo (2016) *Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika. Jakarta.

Siregar, (2016). *Good Corporate Governance Tinjauan Etika dalam Pratiika Bisnis*. Edisi Asli. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta, CV.