

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA KANTOR REKTORAT UNIVERSITAS NUSA CENDANA KUPANG

Rocky Abang

dan

Ni Putu Nursiani

Dosen Jurusan Manajemen

Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

dan

Ronald P. C Fanggidae

Dosen Jurusan Manajemen

Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

ABSTRACT

Nusa Cendana Kupang University is an institution that organizes higher education has an important role in producing quality human resources so it needs to be supported by a reliable education staff who can work optimally to meet maximum performance targets. Education personnel must be able to understand their duties so that they do not hamper the performance and implementation of programs, the development of education personnel who must be effective, can accept change to learn new regulations, high knowledge and education. The purpose of this study is the first to describe the effect of workload and educational performance on the Kupang Undana rector office, the second analyzes the influence of workload on the performance of education personnel in the Undana Kupang Rector's Office. This research was conducted at the Nusa Cendana University Kupang Rector's Office. The number of samples taken was 39 education staff, using Simple Random Sampling technique, to collect data in the field using questionnaires. Based on the results of the descriptive analysis shows the workload achieved 2076 achievement which is in the high criteria with indicators of work attitude, work organization, work environment, somatic, psychological conditions, while the performance of education personnel obtain 1331 achievements which are on high criteria with indicators of work quality, quantity, Punctuality. Based on the results of the regression test obtained, the constant value (α) of 17.615 has a meaning, if the value of the workload is 0 (none) then the value of the performance of the education personnel is 17.615. Variable regression coefficient of workload (b) 0.312 means that the workload is increased by 1 unit, so the performance of education personnel will increase by 0.312. The results of the analysis using SPSS 21 obtained the R^2 (R Square) number of 0.329 or 32.9%. This shows that the percentage of the contribution of the influence of the independent variable to the dependent variable is 32.9% while the remaining 67.1% is influenced by or explained by other variables not included in this study for example Competency, Motivation, Work Discipline proposed by Gibson (2002: 56). From the results of the analysis that has been done shows that the workload affects the performance of education personnel. Based on the results of the research conducted by the researcher, he advised the Undana Kupang Rector's Office to maintain the workload and performance of the education staff so that they remained in high criteria. The second researcher suggested that he still pay attention to the workload that was given so that he did not experience overload which could reduce the performance of education personnel.

Keywords: Workload, Employee Performance.

Dalam persaingan saat ini semakin banyak organisasi berusaha untuk menempatkan posisi sebagai pemimpin. Kompetisi ini organisasi harus benar – benar memperhatikan peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia pasti menginginkan sebuah komitmen dalam menciptakan budaya organisasi agar kinerja dapat diketahui dan diukur, individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Proses manajemen produktivitas yang efektif tidak layak tanpa komitmen dan melibatkan pekerja pada semua tingkatan (Wibowo, 2012:127).

Keterlibatan pekerja diharapkan agar dapat bekerja sesuai target, tahapan dalam melaksanakan tugas menuju kesuksesan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh setiap tenaga kependidikan untuk memperoleh kinerja yang baik. Penetapan standar kinerja bukanlah hal yang mudah, tetapi penetapan haruslah dilakukan untuk menjadi acuan keberhasilan pejabat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan uraian pekerjaan Sinambela (2017:39). Tenaga kependidikan akan bekerja sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya yang sehari – hari yang harus diselesaikan. Dalam hal ini tenaga kependidikan akan bekerja pada pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Beban kerja dibutuhkan untuk dapat membantu individu meningkatkan kinerjanya, namun harus diwaspadai ketika tingkat beban kerja mencapai titik optimal atau tingkat sedang, karena jika beban kerja meningkat dapat mengganggu kinerja . Pasal 1 Undang-undang No. 14 Tahun 1996, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja agar dapat memenuhi kebutuhan. Pekerjaan yang diterima oleh tenaga kependidikan memberikan dampak beban kerja yang tinggi jika tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tenaga kependidikan rentan terhadap beban kerja. Seorang tenaga kependidikan dituntut harus selalu profesional dan berkualitas. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dihadapi tenaga kependidikan yang dihadapkan dengan berbagai masalah yang bermacam-macam, beban kerja yang berat, pekerjaannya kompleks dan monoton dan ditambah dengan latar belakang pendidikan yang rendah dan pengetahuan yang terbatas. Menurut Munandar (2015) Beban kerja kualitatif, meliputi: pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan, tanggung jawab yang tinggi harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal, tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

Univeritas Nusa Cendana Kupang merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi mempunyai peranan penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan demikian perlu ditunjang oleh tenaga kependidikan yang handal dapat bekerja secara optimal untuk memenuhi target kinerja secara maksimal. Peranan tenaga kependidikan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi maka harus dilakukan spesifikasi pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2016:34) spesifikasi pekerjaan memberikan uraian informasi mengenai tingkat pendidikan pekerja, jenis kelamin, keadaan fisik, pengetahuan dan kecakapan, batas umur pekerja, nikah atau belum, minat, emosi dan temperamen, pengalaman.

Tenaga kependidikan pada kantor Rektorat Undana Kupang harus dapat memahami tupoksinya sehingga tidak menghambat kinerja dan pelaksanaan program, pembinaan tenaga kependidikan yang harus efektif, tenaga kependidikan dapat menerima perubahan untuk mempelajari peraturan-peraturan yang baru, pengetahuan dan pendidikan yang tinggi.

Tujuan dari Penelitian ini adalah mendeskripsikan pengaruh Beban kerja dan Kinerja tenaga kependidikan pada kantor Rektorat Undana Kupang dan Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Kantor Rektorat Undana Kupang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

Beban kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Munandar (2011:385) mendefinisikan “beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

MENPAN Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 Mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. PERMENDAGRI No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah tanggung jawab berupa tugas adalah pekerjaan yang diberikan kepada pemegang jabatan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah diberikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan dan kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki.

Jenis Beban Kerja

Munandar (2010:383), Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Munandar (2010) beban kerja meliputi dua jenis, yaitu:

- 1) Beban kerja kuantitatif, meliputi : harus melaksanakan pekerjaan secara ketat selama jam kerja, banyaknya pekerjaan dan beragam pekerjaan yang harus dikerjakan, kontak langsung karyawan pada tugas-tugas secara terus-menerus selama jam kerja.
- 2) Beban kerja kualitatif, meliputi: pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan, tanggung jawab yang tinggi harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal, tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

Jumlah beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Tenaga kependidikan harus mengerjakan pekerjaan dengan jumlah beban yang bervariasi tergantung jenis bangsa. Kecepatan dalam melakukan pekerjaan berkaitan

dengan waktu yang tersedia. Tenaga kependidikan dituntut untuk bekerja dengan cepat. Semakin cepat pekerjaan harus diselesaikan, semakin tinggi tingkat beban kerja.

Dimensi Beban Kerja

menurut (Harry, dalam Tarwaka 2011) dimensi ukuran beban kerja yaitu:

- a. *Time load*, yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. *Mental effort load*, Yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. *Psychological stress load*, yaitu yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Dari pendapat ahli maka dapat dijelaskan bahwa beban pekerjaan yang secara umum dikatakan sebagai fenomena karena pekerjaan tersebut menuntut tenaga kependidikan bekerja keras sehingga tenaga kependidikan tersebut hampir tidak memiliki jam istirahat.

Indikator beban kerja

Indikator beban kerja menurut Manuaba (2000) anatara lain faktor eksternal dan internal.

1. Faktor eksternal:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja dan alur kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, jauhnya jarak ke tempat kerja dll.
- b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi:

- a) Somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan).
- b) Kondisi psikis (motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan)

Berdasarkan pendapat diatas disimpulkan bahwa beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan yang

harus dipikul oleh tenaga kependidikan, Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Hart/dkk, 1988) membagi beban kerja fisik dan mental menjadi enam dimensi, ukuran beban kerja fisik meliputi *physical demand*, dan *effrot*. Dan ukuran beban kerja mental meliputi *mental demand*, *temporal demand*, *performance* dan *frustation level* yaitu:

- 1) *physical demand*, yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas (Contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan dan lainnya).
- 2) *Effrot*, yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.
- 3) *mental demand*, yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat.
- 4) *temporal demand*, yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan.
- 5) *frustation level*, yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
- 6) *Performance*, yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang dildalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atauikis sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Kinerja

Menurut Wibowo (2012:7), manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku

organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja (*performance*) masing – masing berbeda.

Dimensi kinerja

Bernardin dan Russel (1993:383) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika *Quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan

menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan *cost effectiveness* yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

5. Pengawasan (*Need for Supervision*)

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan *need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

6. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*)

Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan *interpersonal impact* yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan diperlukan adanya suatu standar penilaian.

Indikator Kinerja

Sedangkan menurut Bernadin ada tiga indikator yang paling efektif dalam bekerja diantaranya:

1) Kualitas kerja

Dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan dalam beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan disuatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan dan tanggung jawab, loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa tenaga kependidikan yang ada di dalam lingkungan suatu organisasi untuk bekerja, yang memiliki potensi untuk melaksanakan kegiatan organisasi. Tenaga kependidikan yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk menghasilkan suatu potensi dalam bentuk hasil kerja yang nyata bagi kepentingan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut (Mathis/dkk, 2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja organisasi:

- a. Jumlah kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Kecocokan dengan rekan kerja
- d. Kehadiran
- e. Masa bakti
- f. Fleksibilitas

Faktor-faktor dalam dan luar organisasi ini bersinergi dalam mempengaruhi suasana dan perilaku pegawai dalam bekerja, kemudian memengaruhi kinerja pegawai, yang kemudian situasi ini sangat menentukan kinerja pegawai. Teori kinerja menyatakan bahwa perilaku dan kinerja individu dipengaruhi oleh variabel individu, organisasi, serta psikologis. Variabel-variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kelompok pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh pula terhadap kinerja pegawai. Tindakan yang berhubungan dengan kinerja pegawai berhubungan dengan kerja yang dilakukan untuk mencapai sasaran sesuai tugas kerja.

Menurut (Mangkunegara 2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja yang baik. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pada tenaga kependidikan adalah faktor individu dan lingkungan kerjanya yaitu kondisi lingkungan yang kurang baik dan ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan tenaga kependidikan dengan apa yang diberikan organisasi.

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Kahenam dalam warr (2002:33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah kaharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Baik atau kurangnya hasil kerja atau kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: keterampilan, persepsi, peran, sikap, kepribadian, beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja struktur organisasi desain pekerjaan, pengembangan karier, kepemimpinan, serta sistem penghargaan (*reward sistem*). Menurut mangkunegara (2004), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh

(Febrina, 2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut (Griffiths, 2008), faktor yang berpengaruh dalam risiko terjadinya penurunan kinerja salah satunya yaitu beban kerja yang tidak sesuai dengan karyawan yang tersedia. Beban kerja dapat berupa beban kerja kuantitatif maupun kualitatif. Mayoritas yang menjadi beban kerja pada beban kerja kuantitatif adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sedangkan beban kualitatif adalah tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2016:35), Jika pekerjaan berat, sukar, beresiko besar, dan ranking jabatan semakin tinggi maka harga atau gaji semakin besar, tetapi sebaliknya apabila pekerjaan mudah, ringan, risiko kecil, tanggung jawab kecil, dan ranking jabatan rendah, maka harga atau gaji jabatannya semakin kecil.

Kerangka berpikir

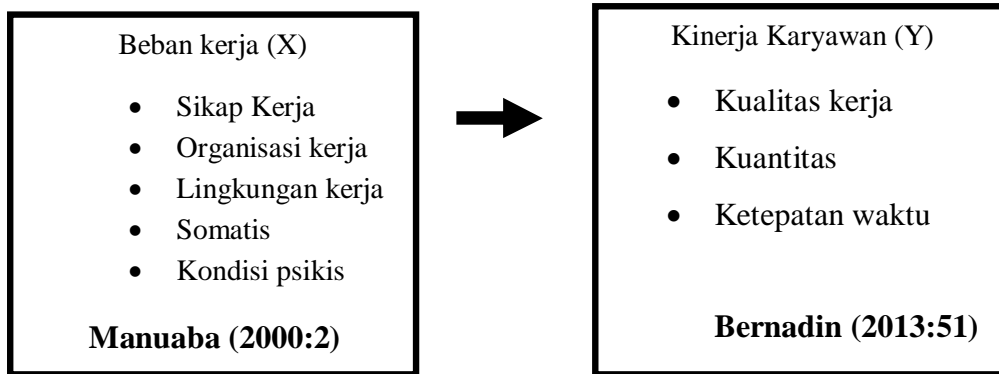
Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik.

(Hussain, 2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengkaji pendapat yang dikemukakan oleh Manuaba (2000), Beban kerja dengan indikator adalah Faktor internal dan Faktor eksternal, sementara kinerja karyawan didasarkan pada pendapat Bernadin (2013) indikator kinerja karyawan terdiri atas : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu. Untuk penerapan pada Kantor Rektorat Undana Kupang sesuai dengan masalah pada objek yaitu dalam penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris, maka model kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

Kerangka berpikir



Hipotesis

Berdasarkan kajian empiris yang diperoleh serta didukung oleh penelitian – penelitian terdahulu yang dapat menggambarkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut:

H₀ : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Undana Kupang

H_a : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Undana Kupang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang untuk memperoleh data dari tenaga kependidikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Hasil penelitian dikatakan *valid* bila terdapat kesesuaian antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kriteria validitas jika Nilai Korelasi (Pearson) item > R Tabel. Untuk N=39 dan Taraf Signifikansi 5% maka didapat dilihat pada Tabel R Tabel sebesar 0,316.

Berikut adalah hasil Uji Validitas tiap item Variabel X (Beban Kerja) menggunakan program SPSS 21:

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

VARIABEL	ITEM	KORELASI PEARSON	r TABEL ($\alpha=0.05$) N=39	KETERANGAN
Beban Kerja (X)	X1	0,427	0,316	VALID
	X2	0,809	0,316	VALID
	X3	0,580	0,316	VALID
	X4	0,634	0,316	VALID
	X5	0,775	0,316	VALID
	X6	0,822	0,316	VALID
	X7	0,594	0,316	VALID
	X8	0,655	0,316	VALID
	X9	0,679	0,316	VALID
	X10	0,575	0,316	VALID
	X11	0,454	0,316	VALID
	X12	0,772	0,316	VALID
	X13	0,787	0,316	VALID
	X14	0,821	0,316	VALID

Sumber: data olahan SPSS 21 2018

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan tiap item dari variabel dinyatakan *valid*, dilihat dari Korelasi Pearson tiap item lebih besar dari 0,316

Berikut adalah hasil Uji Validitas tiap item Variabel Y (Kinerja Karyawan) menggunakan program SPSS 21:

Hasil Uji Validitas Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

VARIABEL	ITEM	KORELASI PEARSON	r TABEL ($\alpha=0.05$) N=39	KETERANGA N
Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	Y1	0,523	0,316	VALID
	Y2	0,760	0,316	VALID
	Y3	0,610	0,316	VALID
	Y4	0,733	0,316	VALID
	Y5	0,501	0,316	VALID
	Y6	0,462	0,316	VALID
	Y7	0,706	0,316	VALID
	Y8	0,513	0,316	VALID
	Y9	0,592	0,316	VALID

Sumber: data olahan SPSS 21 2018

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan tiap item dari variabel dinyatakan *valid*, dilihat dari Korelasi Pearson tiap item lebih besar dari 0,316. Uji validitas menunjukkan bahwa data layak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat ketetapan, ketelitian, maupun keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujiannya dilakukan dengan cara menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Untuk mengetahui konsistensi pengukuran variabel penelitian. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran pada objek yang sama atau dengan kata lain untuk mengetahui adanya kesesuaian antara satu yang diukur dengan alat pengukuran yang di pakai. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari pada 0,60 (Ghozali, 2005).

Berikut adalah hasil Uji Reliabilitas tiap variabel yaitu Variabel X (Beban Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Tenaga Kependidikan) menggunakan program SPSS 21.

Hasil Uji Reliabilitas tiap variabel dapat dirangkum dalam tabel berikut :

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X	0,905	> 0,60	RELIABEL
Y	0,778	>0,60	RELIABEL

Sumber: data olahan SPSS 21 2018

Dari Kedua Variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas diatas terlihat nilai alpha cronbach's rata-rata diatas 0,60 ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel, Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tiap variabel dinyatakan reliabel, dilihat dari Cronbach's Alpha lebih besar dari 60, sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Model Analisis Regresi Sederhana yang digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Berikut adalah analisis regresi linear

sederhana menggunakan SPSS 21. Diperoleh hasil olahan yang dapat dirangkum dalam tabel 4.8 berikut ini :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,445	1	334,445	18,132	,000 ^b
	Residual	682,478	37	18,445		
	Total	1016,923	38			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), beban kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,615	3,962		4,446	,000
	beban kerja	,312	,073	,573	4,258	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS 21 2018

Dari tabel diatas dapat dirumuskan Persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = 17,615 + 0,312X$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai kostanta (α) sebesar 17,615 memiliki makna, jika nilai beban kerja sebesar 0 (tidak ada) maka nilai kinerja tenaga kependidikan adalah sebesar 17,615.
- Koefisien regresi variabel beban kerja (b) 0,312 artinya jika beban kerja dinaikan sebesar 1 satuan maka kinerja tenaga kependidikan akan mengalami peningkatan sebesar 0,312.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel independen Beban Kerja (X) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Pengujian adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

H_0 : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Menentukan t_{hitung}

Dari tabel *coefficient* (tabel 4.8) diperoleh output t_{hitung} sebesar 4,258

3. Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 39 - 1 - 1 = 37$, (n =jumlah data, k =jumlah variabel bebas/independen)

$\alpha = 5\% = 0,05$, pengujian 2 sisi, signifikansi = $0,05/2 = 0,025$

maka diperoleh t_{tabel} : 2,026 (lihat tabel t pada lampiran)

4. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 di tolak, H_a diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 di terima, H_a ditolak

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

t_{hitung} (4,258) > t_{tabel} (2,026) maka H_0 di tolak, H_a diterima.

6. Kesimpulan

Karena nilai t_{hitung} (4,258) > t_{tabel} (2,026) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Beban Kerja berpengaruh pada Kinerja tenaga kependidikan.

Pada tabel, nilai t_{hitung} untuk beban kerja sebesar 4,258 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,026 ($df = n - k - 1 = 39 - 1 - 1 = 37$) selain itu nilai signifikannya adalah 0,025 lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,258 \geq 2,026$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari alpha (α) 0,05 atau ($2,026 < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari tabel Model Summary, nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) adalah sebesar 0,329. Hal ini berarti berarti 32,9 % variabel Y (Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh variabel X (Beban Kerja) sedangkan sisanya (67,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	beban kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 ^a	,329	,311	4,295

a. Predictors: (Constant), beban kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 21 (2018)

Berdasarkan tabel 4.9, hasil analisis determinansi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,329 atau 32,9%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja tenaga kependidikan) sebesar 32,9% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (beban kerja) mampu menjelaskan 0,329 variabel dependen (kinerja tenaga kependidikan), sedangkan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Beban kerja yang ada pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang memperoleh capaian indikator 2076 dengan 14 item yang berada pada kriteria tinggi, kinerja tenaga kependidikan memperoleh capaian indikator 1331 dengan 9 item yang berada pada kriteria tinggi. Berdasarkan hasil pembagian koefisien terhadap tenaga kependidikan sebagai responden penelitian pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang menunjukkan bahwa beban kerja dan kinerja tenaga kependidikan berada pada kriteria tinggi. Dalam hal ini beban kerja yang diberikan seimbang atau sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan sehingga diperoleh kinerja yang baik. Menurut Manuaba, (2000:4) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit

dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja tenaga kependidikan.

Tingkat pendidikan yang dimiliki pada tenaga kependidikan telah diperhatikan dengan baik sehingga beban kerja yang diberikan mampu diselesaikan dengan baik sehingga tercapainya kinerja sesuai dengan tujuan organisasi. Tenaga kependidikan yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka tenaga kependidikan dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

Sebuah organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan tenaga kependidikan pada kinerja tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada kantor rektorat Undana Kupang. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat yang diukur dari kinerja. Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang berkeja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Salah satu bentuk perhatian terhadap tenaga kependidikan yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para tenaga kependidikan. Pemberian remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kependidikan berdasarkan *grading* atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi tenaga kependidikan guna merangsang tenaga kependidikan untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari tenaga kependidikan yang melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat tenaga kependidikan termotivasi. Motivasi tenaga kependidikan tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Penetapan dan pelaksanaan remunerasi dilingkungan Undana, pemberian tunjangan kinerja terhitung 1 Januari 2018. Untuk diketahui, implementasi sistem remunerasi dilingkungan undana adalah konsekuensi logis berubahnya status Undana dari Satuan Kerja (satker) menjadi Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU), dengan sistem BLU, pemberian insentif kepada tenaga kependidikan didasarkan pada kinerja atau 'performance'.

Ada beberapa dasar pertimbangan pemberian tunjangan kinerja yaitu yang pertama, SK Menteri Keuangan RI Nomor 166/KMK.05/2017 tentang penetapan undana pada kemenristekdikti sebaga instansi pemerintah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Yang kedua untuk meningkatkan mutu layanan kepada masyarakat, mutu kinerja pegawai serta efisiensi penggunaan anggaran, Undana memerlukan Sumber Daya Manusia yang perofesional, berkualitas dan berkomitmen serta perlu diberikan kesejahteraan yang layak dan adil. Ketiga, bahwa penetapan dan pelaksanaan remunerasi telah disertai pertimbangan proporsionalitas, kepatutan, kesetaraan dan kinerja operasional Universitas Nusa Cendana Kupang. Dikatakan, remunerasi diberikan kepada Pejabat Pengelola yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai BLU yang berstatus PNS dan Tenaga Tetap BLU yang bersumber dan memperhatikan kemampuan keuangan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) BLU Undana. Remunerasi dimaksud merupakan gaji tertinggi dan merupakan tambahan gaji sumber Rupiah Murni, yang diberikan berdasarkan grade, nilai jabatan dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan presentase capaian kinerja.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk beban kerja sebesar 4,258 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,026 ($df = n - k - 1 = 39 - 1 - 1 = 37$) selain itu nilai signifikannya adalah 0,025 lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Karena nilai t hitung \geq t tabel ($4,258 \geq 2,026$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari alpha (α) 0,05 atau ($2,026 < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Hasil analisis regresi linier menunjukkan angka koefisien regresi dari variabel bebas (Beban Kerja) yang diteliti dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga Kependidikan) yang diteliti. Angka koefisien determinasi sebesar 0,329

menunjukkan bahwa 32,9% kinerja tenaga kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang dipengaruhi oleh beban kerja. sedangkan sisa pengaruh berjumlah 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Wibowo (2012:101) pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya dan gaya kepemimpinan. Menurut Gibson (2002:56) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah demografi, kompetensi dan psikologi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka ada beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Beban Kerja dan kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang termasuk dalam kriteria tinggi.
- b. Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang.
- c. Berdasarkan hasil analisis determinansi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,329 atau 32,9%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja tenaga kependidikan) sebesar 32,9% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (beban kerja) mampu menjelaskan 0,329 variabel dependen (kinerja tenaga kependidikan), sedangkan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini misalnya Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja yang telah dibahas dalam pembahasan.

Sarannya adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran kepada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang agar dapat mempertahankan beban kerja dan kinerja tenaga kependidikan sehingga tetap berada pada kriteria tinggi.
- b. Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang agar lebih banyak menggunakan variabel lain, karna masih ada faktor

lain yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan yang telah dibahas dalam pembahasan yaitu Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Astianto, Suprihadi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 7
- Artadi. 2015 *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffiths, M.D.; Davies, M.N.; Chappell, D. (2004). *Demographic factors and playing variables in online computer gaming*. Journal Psychology Division,
- Hart, S.G., & Staveland, L.E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index) result of empirical and theoretical research*. Amsterdam: North-Holland.
- Haryono. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta : PT. Gramedia. Hal 75
- Hasibuan 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18
- Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara. 2004. Nomor. KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*. www.menpan.go.id. Diakses tanggal 27 Febuari 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, AP. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manuaba. 2000. *Ergonomi, kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osverboto, S dan Wiranto, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. PT Guna Widya, Surabaya. Artikel Jurnal (11 September 2015)
- Munandar, A. S. 2001. *Stres dan Keselamatan kerja "Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Munandar, 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Munandar, S. Ashar. 2011. *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas indonesia.
- Muslimah. (2015), *Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat*. Akultas keperawatan, Universitas Andalas.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. (peng. bers.); Sadeli, Jimmy (penterj.); Hie, Bayu Prawira (penterj. bers.). 2001. *Manajemen sumber daya manusia buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prahastari. 2011 *Pengaruh Beban Kerja Dan komunikasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. Bank Jateng Cabang Utama Semarang
- Permendagri. 2008. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. www.depdagri.go.id. Diakses tanggal 20 Febuari 2015.

- Purbaninggrat Yo¹. Ida Bagus Ketut Surya². *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165
- Putra. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. Wom Finance Cabang Depok*
- Setiawan. 2016, *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri. Yogyakarta.
- Sha, Syed Saad Hussain, et al. 2011. *Workload and Performance of Employees*. "Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines Vol 3, No. 5 September 200 (online)", (<http://journal-archieves8.webs.com/256-267.pdf> Diakses 23 Pebuari 2013)
- Sinambela, 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinambela. 2017. *Sumber daya manusia – Manajemen*. Cetakan Ke-2. Jakarta : Bumi Askara
- Sugiyono. (1999). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Tarwaka, (2011). *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press
- Warr, P. 2001. *Psychology At Work*. 5TH Ed. Penguin Books. England.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-6 Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Yusuf. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, & penelitian gabungan*. Cetakan ke 3 Jl. Tamba Raya No. 23 Rawamangun. Jakarta