



Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya

J P P I S B

Vol.01 No.02(2022)

E-issn : 2809-9508

<http://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JPPISB>

<https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i2.459>

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK NAGARI SYARIAH CABANG PADANG

Prima Yulianti¹⁾, Rika Ariska²⁾, Masruri³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, Jl. Sawahan No. 103A. Simpang Haru
primayulianti@unidha.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, Jl. Sawahan No. 103A. Simpang Haru
rikaariska1129@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, Jl. Sawahan No. 103A. Simpang Haru
masruriridwan21@gmail.com

ABSTRACT

The global pandemic due to Corona Virus 2019 (Covid 19) demands that many changes must be made, including the workload and work environment of employees of the Padang branch of the Syariah nagari bank. The purpose of this study was to determine the effect that occurs between workload and work environment variables on employee performance variables. This research is quantitative in nature. The sampling technique in this study used a census sampling method, where all employees of Bank Nagari Syariah Branch of Padang were used as a sample, amounting to 38 people. Data processing in this study used SPSS version 21 software. The results of this study prove that workload and work environment have a significant positive effect on employee performance.

Keywords : *Load, Environment, Performance*

ABSTRAK

Pandemi global karena Corona Virus 2019 (Covid 19) menuntut banyak perubahan yang harus dilakukan, termasuk pada beban kerja dan lingkungan kerja karyawan bank nagari syariah cabang Padang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling sensus, dimana seluruh karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang digunakan sebagai sampel yang berjumlah 38 orang. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

Kata Kunci : *Beban, Lingkungan, Kinerja*

PENDAHULUAN

Pada masa pandemi covid-19 membuat setiap perusahaan untuk dituntut dapat memberikan kinerja terbaiknya menyesuaikan dengan keadaan pada saat seperti ini apalagi dengan menurunnya pendapatan perusahaan dan banyaknya terjadi phk membuat perusahaan memaksimalkan karyawan yang ada dengan harapan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik. Jika berhubungan dengan karyawan erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan dampak yang sangat positif terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berhubungan erat dengan kinerja karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia dapat membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya. Menurut Kasmir (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja SDM adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Kasmarani (2012), Beban kerja sendiri dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja. Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik

maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi adalah timbulnya stres kerja berkepanjangan apalagi di masa pandemi covid-19.

Menurut Lerian (2019), Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, karena jika lingkungan kerja tidak kondusif akan membuat karyawan mudah terserang penyakit, mudah stress, sulit dalam berkonsentrasi dalam bekerja dan begitu juga jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja, apalagi di masa pandemi covid-19 dimana telah banyak perbedaan lingkungan kerja yang terjadi di perusahaan dan telah memberikan batasan antar karyawan maupun dengan nasabah.

Bank Nagari Syariah Cabang Padang adalah Unit Usaha Syariah pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat atau biasa disebut Bank Nagari yang dibentuk untuk memperluas jangkauan target pasar dari Bank Nagari, meningkatkan sumber pendapatan dalam rangka memperkuat produktifitas dan kesehatan dimasa depan serta pengelolaan dana haji yang akan dilakukan melalui Bank Syariah. Saat ini perbankan konvensional maupun perbankan syariah di Indonesia sama-sama dihadapkan pada tingkat persaingan yang semakin ketat. Dimana pada perbankan syariah ditandai dengan perubahan Undang-Undang No. 7 tahun 1992 menjadi Undang-Undang No.10 tahun 1998 tentang perbankan syariah, yang berisi arahan bagi Bank Perbankan syariah di Indonesia untuk melakukan peningkatan yang dimulai pada era reformasi dengan membuka kantor-kantor

cabang syariah. Persaingan yang semakin tinggi ini lah membuat perbankan syariah harus mengembangkan produk-produk keuangan, agar mampu bertahan di masa pandemi covid-19.

Pada masa pandemi covid-19 karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang masih bekerja tatap muka seperti sebelum masa pandemi covid-19 dengan beban kerja yang sama dan jam kerja yang sama. Pada masa pandemic covid-19 baik karyawan maupun nasabah diwajibkan untuk mematuhi protokol kesehatan, dimana harus selalu memakai masker, melakukan cek suhu & mencuci tangan sebelum masuk bank dan selalu menjaga jarak antar nasabah maupun karyawan. Penelitian ini menghubungkan beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2018), beban kerja adalah sebuah perbedaan antara kemampuan karyawan dengan kewajiban tanggung jawab pekerjaan mereka yang harus mereka hadapi. Menurut Pramudia,dkk (2019), Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus mengkaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah

Menurut Wahyuningsih (2018), Beban kerja adalah salah satu pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan

dengan tingkat waktu yang telat di tentukan oleh perusahaan, sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Beban kerja tidak luput harus melibatkan mental dan fisik sehingga memiliki tingkat beban yang berbeda-beda, sesuai dengan tingkat tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas mereka (karyawan).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang dimilikinya dan harus diselesaikan berdasarkan waktu.yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja menurut Leria (2019), lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Budihardjo,dkk (2017), lingkungan kerja yang baik yaitu dapat membuat karyawannya bersemangat dan mempunyai rasa tanggung jawab dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas yang ada disekitar pegawai, misalnya berupa meja, kursi, laptop, suhu, dll yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka kinerja karyawan bisa meningkat dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan begitu juga sebaliknya.

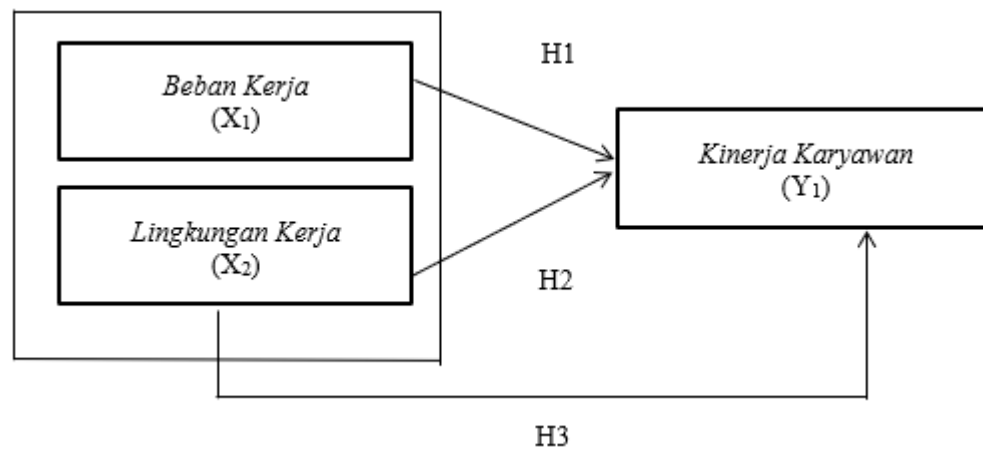
Menurut Sudarmanto (2015), Kinerja adalah kunci efektivitas atau keberhasilan organisasi dengan individu didalamnya memiliki kinerja yang baik sedangkan menurut Sampe (2014), kinerja adalah prestasi atau sebagai tingkat pencapaian hasil, seseorang karyawan yang sedang berlangsung. Menurut

Sari & Hadijah (2016), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara keseluruhan selama periode tertentu secara kualitas dan kuantitas berdasarkan kriteria yang telah disepakati terlebih dahulu.

Melihat dari uraian diatas, terdapat berbagai macam konsep kinerja pegawai yang diungkapkan oleh para ahli yang juga

mengandung berbagai macam makna sesuai dengan kerangka acuan yang dipakai. Walaupun demikian, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja lebih dapat digunakan sebagai hasil kerja seseorang yang diukur melalui kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka konseptual diatas hipotesis penelitian adalah :

H1 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Nagari Syariah cabang Padang pada masa pandemi covid-19.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Syariah Cabang Padang pada masa pandemi covid-19.

H3 : Diduga beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Syariah Cabang Padang pada masa pandemi covid-19.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah menggunakan kuantitatif, yang diolah menggunakan alat uji statistik dengan program SPSS dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang yang berjumlah 38 orang.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang sebanyak 38 orang.

Sample

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling atau sensus yang menurut Sugiyono (2016), adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah keseluruhan dari populasi yakni sebanyak 38 orang karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuisisioner. Populasi dan sample dari penelitian ini adalah karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. Responden berdasarkan jenis kelamin karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang di dominasi oleh laki-laki. Responden berdasarkan pendidikan karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang di dominasi berbendidikan S1. Responden berdasarkan status karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang semua adalah karyawan tetap. Responden berdasarkan usia didominasi dengan usia 31-40 tahun. Responden berdasarkan masa kerja karyawan di dominasi 6-10 tahun. Selanjutnya, responden dominan berdasarkan gaji karyawan Bank Nagari Syariah Cabang

Padang memiliki gaji Rp 6.100.000,00 – Rp 10.000.000,00.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana validitas data dari suatu kuisisioner. item kuisisioner yang valid dan yang tidak valid. Kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan dapat mengukur apa yang diharapkan.

Berdasarkan uji validitas beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan kinerja karyawan keseluruhan pernyataan yang diajukan dinyatakan valid pada semua item pernyataan karena nilai *corrected item total correlation* atau r hitung $>$ r tabel (0,3) dengan demikian indikator atau kuisisioner yang digunakan oleh masing-masing variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016), uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari kelompok individual, maupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Item pertanyaan dapat dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach's Alpha $>$ 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap variable lebih dari 0,60 maka, variable beban kerja(X1) dan lingkungan kerja (X2) kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Menurut Indrawan (2015), uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika $VIF \geq 10$, maka terdapat masalah multikolinearitas dan

jika $VIF < 10$, maka terdapat masalah multikolinearitas.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Beban Kerja	,935	1,069
	Lingkungan Kerja	,935	1,069

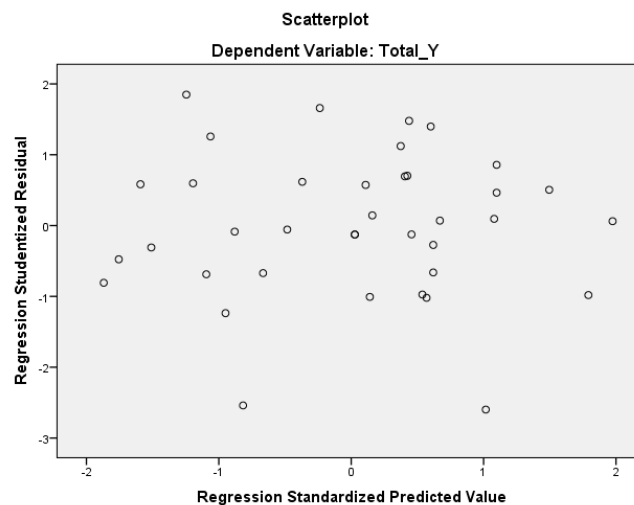
Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Hasil perhitungan tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai dari *VIF* kedua variabel yaitu Beban Kerja sebesar 0,935 dan 1,069 dan nilai *VIF* untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,935 dan 1,069. Dengan demikian nilai dari kedua variabel tolerance dan *VIF* adalah sama dan < 10 . Artinya, tidak terjadi multikolonearitas Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sehingga dapat

disimpulkan bahwa uji asumsi klasik terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa pada gambar terdapat butiran-butiran berada diatas dan dibawah nol, maka dapat

dikatakan uji asumsi klasik terpenuhi dan bisa melanjutkan penelitian selanjutnya

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (x2)	Kinerja Karyawan (Y)
N		38	38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.58	38.37	34.26
	Std. Deviation	3.703	3.529	3.454
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.099	.111
	Positive	.076	.098	.085
	Negative	-.151	-.099	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.928	.611	.683
Asymp. Sig. (2-tailed)		.355	.849	.739

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata asymp. Sig. Dari semua variabel beban kerja dan lingkungan kerja nilainya > 0,05 maka dapat dikatakan normal.

Analisis Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier.

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS. Analisis linear berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.442	5.370		1.013	.318		
1 Total_X1	.308	.121	.330	2.551	.015	.935	1.069
Total_X2	.498	.126	.509	3.937	.000	.935	1.069

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.442 + 0.330X_1 + 0.509X_2 + e$$

- Dari persamaan regresi linear berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 5,442 menunjukkan bahwa tanpa adapun variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja komitmen organisasi maka nilai kinerja sebesar 5,442.
- Nilai koefisien Beban Kerja (X1) bernilai 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,308.
- Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0,498. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,498.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis parsial (Uji t) diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Dalam penelitian ini, uji t adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.442	5.370		1.013	.318		
1 Total_X1	.308	.121	.330	2.551	.015	.935	1.069
Total_X2	.498	.126	.509	3.937	.000	.935	1.069

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan tabel uji hipotesis (t) didapat kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (2.551) > t-tabel (2.030) dan nilai signifikansi (0.015) < 0.05. maka hipotesis pertama Ho ditolak, Ha diterima.
- Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (3.937)

> t-tabel (2.030) dan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. maka hipotesis kedua H_0 ditolak, H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dengan Uji F adalah dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada $(\alpha) = 5\% (0.05)$.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	199.936	2	99.96	14.492	.000 ^b
1 Residual	241.432	35	6.898		
Total	441.368	37			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan uji hipotesis (F) menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan . nilai f-hitung (14.492) > f-tabel (3.260) nilai sinifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis ketiga diterima.

Uji koefisien determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2016), nilai koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X_1 , dan X_2 (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen) biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.422	2,626

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Dari tabel diatas menunjukkan besar pengaruhnya beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42.2% sedangkan sisanya 57.8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

- Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel yaitu beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka peneliti menyarankan adalah sebagai berikut:

- Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian menyarankan Perusahaan dapat mengantisipasi dengan tidak memberikan tugas yang bersifat mendadak dan mendesak sehingga tidak membuat karyawan tergesa-gesa dalam menyelesaikannya yang berujung pada tidak terselesaikannya tugas dengan maksimal.
- Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan dalam pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian menyarankan Agar perusahaan untuk lebih meningkatkan dalam penerapan menjaga jarak antara sesama karyawan maupun dengan nasabah karena masih banyaknya karyawan yang memilih jawaban pada kuisioner bahwa jarak antara sesama

karyawan maupun dengan nasabah tidak sesuai dengan ketetapan protokol kesehatan yakni minimal satu meter sehingga karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34–44.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Chandra, P. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance--Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131–140.
- Christiyono. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Destiantari, A. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap*

Kinerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Mabrur Ponorogo. IAIN Ponorogo.

Elfadilla, M. B. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KCP Metro*. IAIN Metro.

Fachreza. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 116–118.

Faysica, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). *Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.

Haryanti, F. A., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1).

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.

Hasibuan, R. (2018). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam. *Bening*, 5(2), 171–179.

Hertanto, E. (2011). *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur*. UPN" Veteran" Yogyakarta.

Indrawan. (2015). Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja pegawai PT.Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah*, 111–117.

Indriyanto, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Burnout sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang). *Jurnal Magisma, Vol. VII*, 66–68.

Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.

Lerian, F. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Padasa Enam Utama Kaliantan Satu kabun Kabupaten Rohul*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan outsourcing pada pt. Bank jateng cabang koordinator dan cabang pembantu wilayah kota semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016).

- Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional* (Cetakan Pe). Zifatama Publisher.
- Mondy & Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370–3397.
- Pramudia, A., Budi, N., Mokodompit, E. A., & Ramdhani, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2).
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, 3(2), 125–145.
- Sampe, M. S. (2014). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Hasannuddin. *Jupiter*, 13(2), 22–25.
- Sari, R. N., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kejadian Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 215–225.
- Sari, M. R. (2019). *Pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Sedarmayanti. (2011). *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*. CV.Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)*. In *Alfabeta*.
- Sujarwanto. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Tanjung, A. S. (2016). *Tanjung*, Andika

- Saputra. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara, Medan. Universitas Sumatera Utara.*
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Warta Dharmawangsa. *Warta Dharmawangsa*, 57.
- Widyastuti, N. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 15–27.