BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GALAMEDIA BANDUNG PERKASA

Sinta Monika
21211027

Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

Workload is the magnitude of the work that has to be shouldered by an Office within a certain period. Where the set time can not be used with best foot forward by employees can cause excessive workload with no time and also result from employees themselves. Employees often feel this job be a burden so that late entry Office or often absent due to the physical Office of entry is not reliable, so that their working time was reduced from a predefined time company. In addition to the burden that will be felt employees would also be experiencing high stress resulting from weather factors as well as employee work time doing work beyond the time of its work so that it will cause a decrease in performance on employees resulting from the employees themselves.

The purpose of this research is to know the Workload, work stress, Employee Performance, as well as influence the workload to stress the work. The methods used in this research is descriptive and analytical methods verifikatif. This research population numbered 106 respondents with a sample of 51 respondents. Data analysis using the method of path analysis with the help of spss 20.0 for windows.

The results of path analysis concluded that a partially variable Workload significantly positive effect to stress of work. A variable Workload significantly

negative effect on performance of employees. Work stress variables and also the negative effect significantly to Performance.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance

I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja. Penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan.

Dengan begitu beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan pun menjadi tidak efektif pada melakukan kerjaanya, sebagimana beban kerja dan stres kerja saling berkait dan mempengaruhi perusahaan ini (Ahmad Ahid Mudayana, 2010).

Menurut Cohen (Sugiyanto, 2003:2) Bawha secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional.

Beehr dan Franz (2002) stres sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Definisi lain dengan teori menurut Mangkunegara

(2005) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Sebagaimana menurut Robert S. Feldman (1989) menyatakan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres adalah proses yang menilai suatu peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, menantang, membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level fisiologis, emosional, kognitif dan perilaku.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Menurut Anwar Prabu Mangkunegara). Atapun yang dimaksud dari kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Karyawan dalam kamus lengkap bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan lain sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah pegawai, buruh, pekerja.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila keryawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja hasil yang baik pula.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana beban kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
2. Bagaimana stres kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
4. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
5. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
6. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang terkait dengan yang bertemakan "Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan", sehingga implementasi dari hal tersebut memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil produktivitasnya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui beban kerjapada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
2. Untuk mengetahui stres kerjapada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

1.4.1.1 Bagi Manajemen

Dapat memberikan masukan mengenai pengaruhnya beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan untuk dijadikan bahan acuan dalam pengembangan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.1.2 Bagi Seluruh Karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa

Diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pegawai pada perusahaan dan digunakan sebagai umpan balik secara maksimal agar dapat meningkatkan produktivitas ataupun kinerjanya pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.

1.4.2 Kegunaan Praktisi

1.4.2.1 Bagi Pengembangan Ilmu Dalam Bidan Manajemen Sumber Daya Manusia

Memberikan referensi tentang perbedaan dari beban dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4.2.2 Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih dalam bidang yang sama.

II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat

beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja.Ia merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, dalam Nurdin, 2011). Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Menurut Menpan (Dhini Rama Dhania, 2010:16). Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yangdilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik.

   Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan , selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Tuntutan tugas

   Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan.Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

a. Beban kerja terlalu banyak/sedikit " Kuantitatif" yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar 2001:387).

Sedangkan menurut Tarwaka (2011:131) sebagai berikut) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*)menunjukan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis(*psychological stress load*)yang menunjukan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustasi".

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
   a. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja bioligis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.1.4 Indikaor-Indikator Beban Kerja

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011 : 85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor ekternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
   - Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
   - Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
   - Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal

   Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja ekternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi

kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.1.5 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan peloporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*ratting scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengkuruan yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1987).

Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisilogis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/ pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.1.6 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menteri Dalam Negri dalam Peraturan Menteri Dalam Negri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negri Dan Pemerintah Daerah dalam Muskamal (2010) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.

2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. *Reward and punishment* terhadap unit atau penjabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
12. beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007).

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Pengertian stres kerja secara umun yaitu masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Didalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti (Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi, 2010:307. Menurut Charles D. Spielberger seperti dikutip oleh Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2010:307) : "Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang".

Menurut Laundy seperti dikutip Vaithzal Rivai (2010:308) menyatakan stres kerja adalah ketidak seimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Dan menurut Beer dan

Newman 1978 (dalam Sutarto Wijono,2010:121): Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan. Sedangkan menurut Selye (dalam Ashar Sunyoto, 2008:372): Stres kerja dapat mengatur waktu secara teratur. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendeglasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2.1.2.2 Dimensi Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi (Michael *et al*., 2009), yaitu:

1. Beban kerja

   Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

2. Konflik peran

   Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yangbersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perludilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhanterhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan. yang lain menjadi sulit (House dan Rizzo, 1972; Kahn *et al*., 1964;Pandey dan Kumar, 1997 seperti dikutip oleh Mansoor *et al*., 2011).Konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja

dan*supervisor* (atau atasan) mengenai konten dari pentingnya tugas-tugaspekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa *supervisor* (atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

3. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena *job description* tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan sertatujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor :

1. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntututan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.

2. Faktor Lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

4. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh

terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut Aamodt (Margiati, 1999 : 71)) ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu :

1. Beban Kerja.
2. Tuntutan atau tekanan dari atasan.
3. Ketegangan dan kesalahan.
4. Menurunnya tingkat interpersonal.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Marhis, 2002:78). Dan menurut Mangkunegara (2004:67) : Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo,1999 : 33) sebagai berikut : mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dan dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar ahli diatas kinerja karyawan yaitu dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan.

2.1.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Stephen P. Robins (1994 ; 56); Gery Dessler (1995;57) dalam Pabundu (2004: 121-128) ada 5 dimensi dari kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Lama jam kerja.
4. Kerja sama.
5. Supervisi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Efektifitas Dan Efisiensi

   Bila suatu tujuan ternetu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999 : 27).

2. Otoritas (wewenang)

   Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999 :27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

   Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan ayng berlaku (Prawirosentono, 1999 : 27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3.4 Indikator_indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009:27) mengatakan "hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kulitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari engukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.3 Keterkaitan Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Menurut penelitian Kuan (1994), Bat (1995), Aun (1998) dan Yahya (1998) : Bahwa beban kerja yang berlebih berpengaruh pada stres kerja. Dan menurut penelitian Widjaja (2006) menemukan bahwa beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sering menjadi sumber stres bagi karyawan.

2.1.3.1 Keterkaitan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasari (2006), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja".Dimana dapat dijelaskan bawha

semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

2.1.3.3 Keterkaitan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya yaitu orang menjadi nerveous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja pekerja mengalami beberapa gejala stres kerja yang dapat mengancam dan menggangu kinerja mereka, seperti: mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, perasaan tidak mampu terlibat.

Menurut Suprihanto, dkk (2003:64) mengemukakan hubungan stres dengan kinerja tampak jelas bahwa stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan kinerja yang rendah (tidak optimum).Bagi seorang manajer (pemimpin) tekanan-tekanan yang diberikan kepada seseorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan tersebut frustasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaiknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak bermotivasi untuk berkinerja baik".

2.3 Hipotesis

1. Beban kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa dinilai sudah baik.
2. Stres kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa dinilai sudah baik.Kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa dinilai sudah baik.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa dinilai sudah baik.
4. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa dinilai sudah baik
5. Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa dinilai sudah baik.

III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Objek dari penelitian ini adalah Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Penulis memilih PT. Galamedia Bandung Perkasa ini didasarkanpada pertimbangan bahwa PT. Galamedia Bandung Perkasa memiliki data yangdiperlukan untuk penyusunan tugas akhir ini.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

3.2.1 Desain Penelitian

Sebelum melakukan penelitian sangatlah perlu kita melakukan suatu perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis.

Desain penelitian menurut Narimawati Umi (2008) adalah Suatu rencana struktur, dan Strategi untuk menjawab permasalahan, yang mengoptimasi validitas.

3.2.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:58) adalah Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. “Sesuai judul yang

diungkapkan oleh Penulis yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Maka variable-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (Varibel X)

   Variable independen yaitu variable bebas yang bisa juga mempengaruhi variable lain. Variable independen dalam penilitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2). Kedua variable tersebut menggunakan skala ordinal dengan data-data diperoleh dari hasil kuisioner dan wawancara.

2. Variabel Dependen (Varibel Y)

   Variable dependen adalah variable yang dipengaruhi atau mempengaruhi variable lainnya. Dalam penelitian ini variable dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). data-data diperoleh dari hasil kuisioner dan wawancara di PT. Galamedia Bandung Perkasa.

3.2.3 Sumber Dan Teknik Pengelompokan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuisoner menggunakan data secara tidak langsung.

3.2.3.2 Tenkik Pengelompokan Data

1. Populasi

   Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Galamedia Bandung Perkasa yang berjumlah sebanyak 106 orang, dimana terbagi dalam 9 bagian.

2. Sampel

   Dengan menggunakan rumus *slovin* bahwa dengan populasi sebanyak 106 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui

sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 51 orang karyawan dengan pembulatan.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuiesioner.
2. Wawancara.
3. Studi Pustaka (*Library Research*).
4. Studi Lapangan (*Field Research*).

3.2.5 Rancangan Aanalisi Dan Data Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh PT. Galamedia Bandung Perkasa berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data.

2. Metode Verifikatif (kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan.jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah: yaitu memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

3. Analisis Korelasi

Menghitung pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel X dan variabel Y.

4. Analisis Determinasi

Persentasi peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya

maka menunjukan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat.

3.2.5.2 Uji Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif dan Pengujian Hipotesis secara Parisal (Uji t).

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Deskriptif Beban Kerja

Pada analisis ini diketahui persentase total skor tanggapan responden untuk variabel Beban kerja sebesar 68,59% dan dikategorikan baik. Hampir semua item pertanyaan ada pada kategori baik yaitu berkisar antara 68%-84%.

4.1.2 Analisis Deskriptif Stres Kerja

Pada analisis ini diketahui persentase total skor tanggapan responden untuk variabel stres kerja sebesar 72,16% dan dikategorikan baik. Hampir semua item pertanyaan ada pada kategori baik yaitu berkisar antara 68%-84%.

4.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Pada analisis ini diketahui persentase total skor tanggapan responden untuk variabel stres kerja sebesar 74,18% dan dikategorikan baik. Hampir semua item pertanyaan ada pada kategori baik yaitu berkisar antara 68%-84%.

4.2 Analisis Verifikatif

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin besar Beban kerja yang dirasakan karyawan maka makin tinggi pula Stres kerja yang dirasakan sehingga membuat Kinerja karyawan menurun. Berdasarkan data yang telah terkumpul, selanjutnya akan diuji pengaruh Beban kerja terhadap Stres kerja dan implikasinya terhadap Kinerja karyawan. Pengujian

akan dilakukan melalui dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh Beban kerja terhadap Stres kerja, kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh Beban kerja dan stres kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pada tabel korelasi variabel dapat dilihat bahwa hubungan antara Beban kerj (X1) dengan Stres kerja (X2) sebesar 0,794 dan masuk dalam kategori kuat. Arah hubungan positif antara Beban kerja dengan stres kerja menunjukan bahwa beban kerja yang makin tinggi cenderung diikuti dengan meningkatnya Stres kerja. Kemudian hubungan antara Beban kerja (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,738 termasuk dalam kategori kuat, demikian juga hubungan antara Stres kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,851 termasuk dalam kategori sangat kuat dengan arah positif.

4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Pada pengujian jalur pada sub struktur pertama dengan cara menghitung koefisien jalur Beban kerja terhadap Stres kerja adalah sebesar 0,794, menghitung dengan cara koefisien determinasi adalah sebesar 0,631 atau 63,1% dan dilakukan tahap ketiga dengan pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 9,154 dan t_{tabel} sebesar 2,010 dimana nilai $t_{hitung} = 9,154 > t_{tabel} = 2,010$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} dan nilai p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang menunjukkan bahwa memiliki probabilitas tinggi, maka dengan α = 5% maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Beban kerja maka akan meningkatkan Stres Kerja.

4.4.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian sub struktur kedua diperoleh total pengaruh variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,544 atau 54,4%, dan dilakukan kembali pengujian pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Beban Kerja sebesar -7,647dan t_{tabel} sebesar -2,010 dimana nilai $t_{hitung} = -7,647 < t_{tabel} = -2,010$. Karena nilai $-t_{hitung}$ lebih

kecil dibanding -t_{tabel} dan nilai p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang menunjukkan bahwa memiliki probabilitas tinggi, maka dengan α = 5% maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Beban Kerja maka akan menurunkan Kinerja Karyawan.

4.4.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada sub struktur kedua ini juga dilakukan pengujian koefisien jalur Stres kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh total pengaruh variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,724 atau 72,4% dan dilakukan kembali pengujian pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Stres Kerja sebesar -11,339dan t_{tabel} sebesar -2,010 dimana nilai t_{hitung} = -11,339< t_{tabel} = -2,010. Karena nilai -t_{hitung} lebih kecil dibanding -t_{tabel} dan nilai p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang menunjukkan bahwa memiliki probabilitas tinggi, maka dengan α = 5% maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Stres Kerja maka akan menurunkan Kinerja Karyawan.

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Beban kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa dengan indikator : Faktor Eksternal dan faktor internal yaitu Tugas (*task*), Organisasi kerja, Usia, dan Kondisi kesehatan termasuk dalam kategori baik. Namun masih ada indikator yang memiliki kategori cukup baik yaitu Motivasi.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Stres kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa dengan indikator : Beban kerja, Ketegangan

dan kesalahan, serta menurunnya tingkat interpersonal termasuk kategori baik. Namun masih ada indikator yang memiliki kategori cukup baik yaitu Tuntutan atau tekanan dari atasan.

3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa dengan indikator : Kualitas dan ketetapan waktu termasuk dalam kategori baik. Namun masih ada indikator yang memiliki kategori cukup baik yaitu Kuantitas.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan.
6. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres kerja. Beban kerja memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap stres kerja, dimana semakin tinggi beban kerja maka akan meningkatkan stres kerja.

5.2 Saran

1. Beban kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa di nilai baik. Akan tetapi sebaiknya perusahaan masih harus mengkaji hal-hal yang dinilai kurang oleh responden yaitu, lebih memperhatikan tugas yang diberikan kepada karyawan, apakah kondisi ruang kerja didalam maupun diluar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan dan saling memotivasi antar karyawan. Dan perusahan dapat melakukan dengan cara diadakannya workshop motivation, reward penaikan jabatan.
2. Stres kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa di nilai baik. Akan tetapi sebaiknya perusahaan masih harus mengkaji hal-hal yang di nilai kurang oleh responden yaitu, apakah pekerjaan yang terlalu berat dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dalam hal mudah lelah, menunda-nunda, sakit kepala, ketegangan sehingga malas untuk masuk kerja. Dan perusahaan dapat melakukan dengan cara tidak terlalu menekan waktu ataupun menuntut kerja yang berlebihan.

3. Kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa dinilai cukup baik. Tetapi perusahaan harus lebih baik memberikan motivasi antar karyawan dan dapat memberikan nilai lebih (*add value*) yaitu perusahaan dapat menyesuaikan hasil output maupun input dengan tidak menetapkan target dengan penuh perhitungan.
4. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana artinya beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Maka perusahaan dapat memperbaiki dampak beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara lebih memperhatikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dengan cara tidak terlalu memberikan pekerjaan yang berat ataupun diluar jam kerja agar kinerja karyawan tidak menurun dan antara karyawan saling memberikan motivasi kerja.
5. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana artinya stres kerja meningkat maka kinerja akan menurun. Maka perusahaan dapat memperbaiki dampak stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara tidak menekan pekerjaan karyawan dengan waktu yang singkat.
6. Beban kerja berpengaruh positif signifikan yang dimana artinya beban kerja meningkat maka stres kerja akan meningkat. Maka perusahaan dapat memperbaiki beban kerja yang menyebabkan stres kerja dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja di dalam perusahaan yaitu saling memotivasi, diadakan reward, kenaikan jabatan, dsb.

DAFTAR PUSTAKA

Adil Kurnia (2010) Workshop Workload Analysis Beban Kerja http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzz1IW4ZO2Mr

Agripa Toar Sitepu Jurnal Emba Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1123-1133 Issn 2303-1174 Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado

Ahmad Ahid Mudayana Kes Mas Vol. 6 No. 1, Januari 2012 Issn : 1978-0575 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul'

Ahmad, Komarudin. 1996. *Dasar-dasar Manajemen Investasi*. Jakarta : Rineka Cipta

Alhusin, Syahri, 2003. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS. 10 For Windows*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu

Al Rasyid, Harun. *Pemekaran Papus Cacat Hukum*, *Tempo Interaktif*, 20 Februari 2003

Anwar Prabu Mangkunegara 2005. Evaluasi Kinerja. Bandung : Refika Aditama

Arika. (2011). Jurnal artikel *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.

Ashfaq Ahmed, Dr. Muhammad Ramzan *Iosr Journal Of Business And Management* (Iosr-Jbm) E-Issn: 2278-487x, P-Issn: 2319-7668. Volume 11, Issue 6 (Jul. - Aug. 2013), Pp 61-68 *Effects Of Job Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan*

A.W.Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali Suprihanto John, Dkk., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta :Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ykpn.

Cain, B. (2007). A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada

Dhini Rama Dhania Volume I, No 1, Desember 2010 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus.

Hasibuan, MalayuSp, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Stie Ykpn, Yogyakarta.

Husain Umar. 2011. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama Penerbit PT Remaja Rosda Karya Bandung.

Mathis Robert L & Jackson John H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, Dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.

Munandar, M. 2001. Budgeting, *Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. Bpfe Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. Cetakan Ke 1 *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. Cetakan Ke 8 *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.

Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Bpfe Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

PT Galamedia Bandung Perkasa

Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid Jurnal Analisis, Juni 2012, Issn 2303-1001 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.

Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi Ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ketujuh Bandung CV. Alfabeta.

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung CV. Alfabeta.

Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung CV. Alfabeta.

Sugiyono, 2012, *Menmahami Penelitian Kualitatif* Bandung CV. Alfabeta.

Suwatno 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Public Dan Bisnis* Alfabeta.

Syed Saad Hussain Shah, Ahsan Raza Jaffari, Jabran Aziz, Wasiq Ejaz, Ihsan Ul-Haq, Syed Neiman Raza, September 2011 Vol 3, No 5 *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Businessworkload And Performance Of Employees*

Tarwaka 2011, *Ergonomi Industri*, Harapan Press, Solo

Tiyur Mauli, Mujiono, S.Pd., Mm, Rosmida, Se. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Volume 1, No 1, Des, 2012 Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis)

Umi Narimawati 2007, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Agung Media

Umi Narimawati 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif teori dan aplikasi* Bandung Agung media.

Umi Narimawati, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Merdeka.

Umi Narimawati., *et., al* 2010. Penulisan karya ilmiah-panduan awal menyusun skripsi dan tugas akhir aplikasi pada fakultas ekonomi unikom. Bekasi genesis ikatan akuntan Indonesia 2010 pernyataan standar akuntansi keuangan salemb aempat Jakarta.

Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Kencana : Jakarta.