

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI (STUDI EMPIRIS PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA PANGKALAN TNI  
AL KOTA PALEMBANG)**



Skripsi oleh:

**LAILATUL MUJIZAT**

**01011281722095**

**Ekonomi Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar  
Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**STUDI EMPIRIS PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PANGKALAN**  
**TNI AL KOTA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Lailatul Mujizat

Nomor Induk Mahasiswa : 01011281722095

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan Ujian Komprehensif :

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,



Tanggal, 08 Oktober 2020

Dr. Hj. Zunaidah, M. Si

NIP. 196610221992032002

Anggota,



Tanggal, 18 September 2020

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI EMPIRIS PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PANGKALAN TNI AL KOTA PALEMBANG)

Disusun oleh:

Nama : Lailatul Mujizat  
NIM : 01011281722095  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 20 November 2020 dan telah memenuhi syarat untuk di terima.


Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 20 November 2020

Ketua



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP. 196610221992032002

Anggota



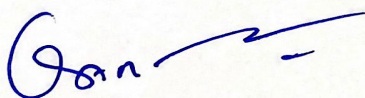
**Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**  
NIP. 195607011985031003

Anggota



**Wita Farla WK, S.E., M.M**  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,  
Kepala Jurusan Manajemen



**Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**  
NIP. 197509011999032001

## HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lailatul Mujizat

NIM : 01011281722095

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Empiris Pegawai Negeri Sipil Pada Pangkalan TNI AL Kota Palembang”

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Penguji : Wita Farla WK, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 20 November 2020  
Pembuat Pernyataan



Lailatul Mujizat  
01011281722095

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Empiris Pegawai Negeri Sipil Pada Pangkalan TNI AL Kota Palembang”. Tujuan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil pada pangkalan TNI AL Kota Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan sampel 62 Pegawai, menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode Purposive Sampling. Metode analisis yang di gunakan adalah analisis Kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disarankan bagi pihak yang terkait untuk meningkatkan beban kerja secara optimal, Optimalisasi ini harus dilihat dari sisi variasi tugas kerja, volume tugas dan bebas tugas yang dibutuhkan sebagai alat peningkatan kinerja pegawai.

Penulis merasa bahwa dalam menyusun laporan ini masih menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat, khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa yang sedang berjuang dalam menimba ilmu.

Palembang, 20 November 2020



Lailatul Mujizat  
01011281722095

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan Skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si dan Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga berupa kritikan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis khususnya dalam perbaikan penulisan skripsi.
3. Bapak Prof. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, Ph.d selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik dan sekaligus Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang selalu memberi saya saran dan arahan serta motivasi.
5. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Isnri Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya pada Program Studi Manajemen, terima kasih untuk ilmu pengetahuan dan nasihat yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

9. Papa H. Rohimuddin dan Mama Msy Hj. Djuairiah selaku orangtua penulis yang tercinta, do'a serta dukungan yang tiada hentinya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
10. Ayunda Ika Febriyanti Wulandari, S.H selaku saudara penulis yang senantiasa memberikan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
11. Arda Alvonda Herprastio, S.T selaku seseorang istimewa yang selalu memberikan semangat dan movitasi kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk selalu sabar menghadapi keluh kesah penulis serta masih tetap bersama hingga saat ini.
12. Teruntuk Sahabat Penulis : Tri Astuti, S.Sos, M.M, Fania Dwi Ayuni, Navisa Maharani Putri, dan Vera Santika terima kasih telah saling memovitasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi dan membantu penulis selama proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
13. Para Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama ini yang sangat membantu.
14. TNI AL Kota Palembang dan responden dalam penelitian ini. Terima kasih telah memberikan data dan informasi yang sangat dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
15. Manajemen Unsri Angkatan 2017: Terima kasih teman-teman satu angkatan yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dengan tulus yang tidak dapat diucapkan satu persatu. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmatnya kepada kita semua. Amin YRA.

Palembang, 20 November 2020



Lailatul Mujizat  
01011281722095

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI EMPIRIS PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PANGKALAN TNI AL KOTA PALEMBANG)**

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai studi empiris pegawai negeri sipil pada pangkalan TNI AL Kota Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan sampel 62 Pegawai, menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode Purposive Sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disarankan bagi pihak yang terkait untuk meningkatkan beban kerja secara optimal, Optimalisasi ini harus dilihat dari sisi variasi tugas kerja, volume tugas dan bebas tugas yang dibutuhkan sebagai alat peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai**

**Pembimbing I**



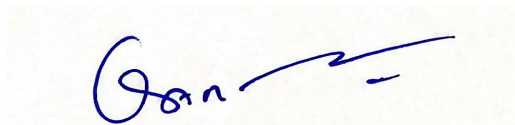
**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP. 196610221992032002

**Pembimbing II**



**Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**  
NIP. 195607011985031003

**Mengetahui,  
Kepala Jurusan Manajemen**



**Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**  
NIP. 197509011999032001



## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORK LOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE (EMPIRICAL STUDY OF CIVIL STATE EMPLOYEES IN THE PANGKALAN TNI AL, PALEMBANG CITY)**

*This study aims to examine the effect of work load on employee performance in the pangkalan TNI AL in Palembang city. The data used in this study are primary data, with a sample of 62 employees, using a sampling technique with purposive sampling method. The analytical method used is quantitative analysis with simple regression analysis. The results of this study are workload has a positive and significant effect on employee performance. It is recommended for the related parties to increase the workload optimally. This optimization must be seen in terms of the variety of work tasks, the volume of tasks and duty free needed as a means of improving employee performance.*

**Keywords:** *Workload, Employee Performance*

**Advisor I**



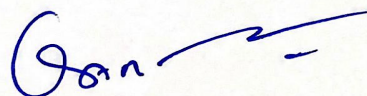
**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP. 196610221992032002

**Advisor II**



**Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**  
NIP. 195607011985031003

***Acknowledge,  
Head of Management Department***



**Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Lailatul Mujizat  
NIM : 01011281722095  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Empiris Pegawai Negeri Sipil pada Pangkalan Kota Palembang

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.


Dosen Pembimbing,

Pembimbing I



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



**Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**  
NIP. 195607011985031003

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	6
1.4.2. Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Beban Kerja .....	8
2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja .....	9
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	10
2.1.1.3. Dampak Beban Kerja.....	11
2.1.1.4. Pengukuran Beban Kerja .....	11
2.1.2. Kinerja.....	16
2.1.2.1. Pengertian Kinerja .....	16
2.1.2.2. Unsur-Unsur Kinerja .....	17
2.1.2.3. Penilaian Kinerja .....	20
2.1.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja .....	22

	<b>Halaman</b>
2.1.2.5. Dasar Penilaian Kinerja .....	25
2.1.2.6. Metode Penilaian Kinerja .....	27
2.1.2.7. Metode Indikator Kinerja .....	31
2.1.3. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	32
2.2. Penelitian Terdahulu .....	33
2.3. Kerangka Konseptual .....	38
2.4. Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	39
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	39
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.4. Populasi dan Sampel .....	41
3.5. Teknik Analisis Data.....	41
3.5.1. Uji Instrumen .....	42
3.5.1.1. Uji Validitas .....	42
3.5.1.2. Uji Reliabilitas .....	42
3.5.2. Uji Hipotesis.....	43
3.5.2.1. Uji t .....	43
3.5.2.2. Korelasi (r) .....	44
3.5.2.3. Koefisien Determinan .....	45
3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	48
4.1.1. Karakteristik Profil Responden .....	48
4.1.1.1. Jenis Kelamin .....	49
4.1.1.2.Usia .....	49
4.1.1.3.Pendidikan.....	50
4.1.1.4.Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	51
4.1.1.5.Distribusi Responden Level Jabatan .....	51
4.2. Pengujian Kuisioner .....	52
4.2.1. Uji Validitas.....	53
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	55
4.3. Analisis Beban Kerja.....	55

## Halaman

4.3.1. Analisis Dimensi Beban Waktu .....	56
4.3.1.1. Waktu untuk melakukan perencanaan dalam Meningkatkan tugas yang akan dilakukan.....	56
4.3.1.2. Banyak waktu untuk menyelesaikan Pekerjaan .....	57
4.3.1.3. Waktu untuk memonitoring pekerjaan .....	58
4.3.1.4. Pembagian Tugas Berdasarkan Waktu Yang Dibebankan .....	58
4.3.2. Analisis Dimensi Beban Mental .....	60
4.3.2.1. Kemampuan Berfikir .....	60
4.3.2.2. Ketelitian .....	61
4.3.2.3. Pengambilan Keputusan .....	62
4.3.3. Analisis Dimensi Beban Psikologis.....	63
4.3.3.1. Merasa Nyaman Dengan Pekerjaan.....	63
4.3.3.2. Resiko Yang Tinggi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	64
4.3.3.3. Merasa Putus Asa Apabila Tidak Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik .....	65
4.3.3.4. Kesimpulan Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja.....	66
4.4. Analisis Kinerja Pegawai .....	66
4.4.1. Analisis Dimensi Kualitas Kerja .....	67
4.4.1.1. Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Maksimal Sesuai Dengan Prosedur.....	67
4.4.1.2. Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Dan Tepat .....	68
4.4.1.3. Saya Mampu Bertanggung Jawab Dalam Meningkatkan kondisi Peralatan Dan Perlengkapan Kerja .....	69
4.4.2. Analisis Dimensi Kuantitas Kerja.....	70
4.4.2.1. Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target .....	70
4.4.2.2. Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Periode Waktu Yang Ditentukan. ....	71
4.4.2.3. Saya Bersedia Apabila Diberikan Tugas Tambahan.....	72
4.4.3. Analisis Dimensi Ketepatan Waktu .....	72
4.4.3.1. Saya Berusaha Untuk Taat Dalam Meningkatkan Waktu Yang Telah Ditentukan Oleh Organisasi.....	73

## Halaman

4.4.3.2. Saya Berusaha Semaksimal Mungkin Untuk Masuk Kerja, Jam Pulang Dan Jam Istirahat Yang Tepat Waktu Sesuai Dengan Aturan Yang Berlaku Di Dalam Organisasi .....	73
4.4.3.3. Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Hadir Ke Kantor Dan Pulang Dari Kantor .....	74
4.4.4. Analisis Dimensi Efektivitas.....	75
4.4.4.1. Saya Selalu Berupaya Untuk Memperbaiki Diri Dalam Hal Pekerjaan.....	75
4.4.4.2. Hasil Kerja Saya Sudah Memadai Sesuai Standar Yang Ditetapkan Organisasi .....	76
4.4.4.3. Banyaknya Volume Pekerjaan Yang Saya Terima Sesuai Dengan Kemampuan Saya.....	76
4.4.5. Analisis Dimensi Kemandirian .....	77
4.4.5.1. Kemampuan Saya Menggunakan Teknologi Informasi Yang Ada Dalam Organisasi Dengan Baik .....	77
4.4.5.2. Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Membebankan Kepada Orang lain.....	78
4.4.5.3. Saya Memiliki Keterampilan Khusus Untuk Mendukung Pekerjaan.....	79
4.4.6. Kesimpulan Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja.....	79
4.5. Uji Regresi Sederhana.....	80
4.5.1 Koefisien Korelasi.....	81
4.5.2. Koefisien Determinasi.....	81
4.5.3. Uji Hipotesis.....	82
4.6. Pembahasan.....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>85</b>
<b>5.1. Kesimpulan .....</b>	<b>85</b>
<b>5.2. Saran .....</b>	<b>85</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Beban Kerja TNI .....	4
Tabel 1.2. Hasil Capaian Program Kerja TNI AL Kota Palembang .....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1. Pedoman Menginterpretasikan Koefisien Korelasi .....	45
Tabel 3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	46
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Usia .....	50
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan .....	50
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Menurut Kerja .....	51
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Menurut Level Jabatan .....	52
Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian .....	54
Tabel 4.7. Uji Realiabilitas .....	55
Tabel 4.8. Banyak Waktu Untuk Melakukan Perencanaan Dalam Meningkatkan Tugas Yang Akan Dilakukan .....	56
Tabel 4.9. Banyak Waktu Untuk Menyelesaikan Pekerjaan .....	57
Tabel 4.10. Waktu Untuk Memonitoring Pekerjaan .....	58
Tabel 4.11. Pembagian Tugas Berdasarkan Waktu Yang Dibebankan .....	59
Tabel 4.12. Saya Sering Menggunakan Kemampuan Berfikir Dalam Bekerja	60
Tabel 4.13. Saya Menggunakan Tingkat Ketelitian yang Tinggi Dalam Bekerja .....	61
Tabel 4.14. Saya Sering Mengambil Keputusan Saat Terjadi Masalah Atau Kesalahan Dalam Bekerja .....	62
Tabel 4.15. Saya Merasa Nyaman Dengan Pekerjaan Yang Saya Lakukan ....	63
Tabel 4.16. Saya Menemukan Resiko Yang Tinggi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	64
Tabel 4.17. Saya Merasa Putus Asa Apabila Tidak Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik .....	65
Tabel 4.18. Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Maksimal Sesuai Dengan Prosedur .....	67
Tabel 4.19. Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat dan Tepat..	68
Tabel 4.20. Saya Mampu Bertanggung Jawab Terhadap Kondisi Peralatan Dan Perlengkapan Kerja .....	69

	<b>Halaman</b>
Tabel 4.21. Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target .....	70
Tabel 4.22. Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Periode Waktu Yang Ditentukan. ....	71
Tabel 4.23. Saya Bersedia Apabila Diberikan Tugas Tambahan.....	72
Tabel 4.24. Saya Berusaha Untuk Taat Terhadap Waktu Yang Telah Ditentukan Oleh Organisasi.....	73
Tabel 4.25. Saya Berusaha Semaksimal Mungkin Untuk Masuk Kerja, Jam Pulang Dan Jam Istirahat Yang Tepat Waktu Sesuai Dengan Aturan Yang Berlaku Di Dalam Organisasi.....	74
Tabel 4.26. Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Hadir Ke Kantor Dan Pulang Dari Kantor. ....	74
Tabel 4.27. Saya Selalu Berupaya Untuk Memperbaiki Diri Dalam Hal Pekerjaan... ..	75
Tabel 4.28. Hasil Kerja Saya Sudah Memadai Sesuai Standar Yang Ditetapkan Organisasi.....	76
Tabel 4.29. Banyaknya Volume Pekerjaan Yang Saya Terima Sesuai Dengan Kemampuan Saya.....	77
Tabel 4.30. Kemampuan Saya Menggunakan Teknologi Informasi Yang Ada Dalam Organisasi Dengan Baik .....	78
Tabel 4.31. Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Membebankan Kepada Orang Lain.....	78
Tabel 4.32. Saya Memiliki Keterampilan Khusus Untuk Mendukung Pekerjaan.	79
Tabel 4.33. Hasil Regresi Sederhana .....	80
Tabel 4.34. Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	81
Tabel 4.35. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	81
Tabel 4.36. Hasil Uji t .....	82



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	91
Lampiran 2. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	95
Lampiran 3. Data Informan Penelitian .....	104
Lampiran 4. Data Hasil Pengolahan Variabel Beban Kerja.....	106
Lampiran 5. Data Hasil Pengolahan Variabel Kinerja Pegawai .....	108
Lampiran 6. Hasil Output SPSS .....	110

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global, khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila suatu organisasi ingin tetap eksis di tengah persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja SDM dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal (Handoko, 2011: 40).

Organisasi harus mempersiapkan diri agar tidak menemui berbagai kendala yang dapat menghambat produktivitasnya dalam menghadapi persaingan tersebut. Organisasi juga harus berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari kendala yang semakin kompleks dengan tingkat variasi, intensitas, dan cakupan yang mungkin belum pernah ditemui sehingga dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu, organisasi seringkali mencoba untuk mempersiapkan kualitas manajemen dan kualitas SDM agar menjadi lebih tangguh dan sanggup bekerja dengan cara-cara baru, memiliki kecakapan tinggi, serta memiliki kualitas kerja yang handal (Hariandja, 2011: 51).

Suatu organisasi didirikan karena adanya suatu tujuan yang ingin dicapai. Untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dalam segi kualitas maupun kuantitasnya. Dalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia adalah aset yang dianggap sangat potensial dan penting karena perannya sebagai roda penggerak segala aktivitas organisasi. Kelangsungan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor sumber (Hasibuan, 2012: 46).

Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang No 5 tentang Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Anggota Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembinaan kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada suatu instansi pemerintah sebagai abdi masyarakat perlu meningkatkan pengabdian dan kesetiaannya kepada bangsa dan negara. Upaya meningkatkan hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut menyebabkan beban pegawai sangat tinggi untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Handoko, 2011: 49).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilaksanakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instasinya. Kinerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan sangat berperan dalam pengembangan organisasi di masa yang akan datang. Oleh karena itu kinerja

sumber daya manusia yang digunakan oleh sebuah organisasi harus terus dikembangkan dengan melakukan berbagai evaluasi pada sumber daya manusia tersebut (Hasibuan, 2011: 58).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia pada suatu organisasi, maka sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang besar. Sumber daya manusia pada suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Kemajuan organisasi tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi (Mangkunegara, 2011: 61).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, salah satunya yaitu Beban Kerja sumber daya manusia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nassazi (2013:8), Bhat (2013:1) dan Hafeez (2015:1) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara Beban Kerja dengan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian tersebut, Hok, *et.al* (2014: 9) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja.

Beban kerja adalah penentuan besar beban pekerjaan yang ditanggung oleh seorang personel dibandingkan dengan beban kerja dalam situasi dan kondisi normal. Sesuai dengan Peraturan Panglima TNI Nomor: PERPANG/93/XI/2011 tentang Petunjuk Administrasi Penilaian dan Perhitungan Beban Kerja dengan 70 persen dari waktu normatif pertahun di Lingkungan TNI dapat dilihat pada Tabel 1.1:

**Tabel 1.1. Beban Kerja TNI**

No	Uraian Kegiatan	Satuan Hasil	Volume Kerja/Beban Kerja						Skor	Beban Kerja/Tugas (jam)	
			Hari	Minggu	Bulan	Triwulan	Semester	Tahun			
1	Apel	Apel	2						15	119	
2	Disposisi Surat	Surat	25						10	991	
3	Mengoreksi/Memaraf/Menandatangani Surat	Surat	20	2					5	396	
4	Koordinasi Langsung	Koordinasi		2					30	52	
5	Koordinasi Via Telephone	Koordinasi		2					15	26	
6	Menerima Tamu	Tamu		1					15	26	
7	Menghadap Atasan	Giat		2					10	8.67	
8	Olahraga	Giat		2					120	208	
9	Memberikan Saran	Saran			1				20	34.67	
10	Rapat Staf	Rapat			1				60	12	
11	Evaluasi Kegiatan	Evaluasi			1				60	12	
12	Pengawasn dan Pengendalian	Kegiatan			1				30	6	
13	Melaksanakan Minggu Militer	Kegiatan			1				30	6	
14	Samapta	Samapta					1		30	1	
15	Menembak	Kegiatan					1		20	1	
16	Rikkes	Rikkes					1		60	2	
17	Rakor	Kegiatan					4		1440	48	
18	Rapat Sidang	Rapat					3		360	12	
19	Pokja	Rapat						1	684	11.4	
20	Rapat Sidang Gol V dan VI	Rapat						2	360	12	
21	Konseling	Giat						1	360	6	
<b>Jumlah Beban Kerja Perorangan</b>			70 % X 1990.74 = 139,3 %								1990.74

Sumber :Pangkalan TNI AL Kota Palembang, 2020

Berdasarkan Peraturan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang didasarkan waktu normatif pertahun yaitu sebesar 1.990,74. Secara indeks beban kerja sesuai peraturan panglima TNI bahwa waktu efektif yang sudah dilaksanakan TNI dalam melaksanakan tugas adalah 139,3 persen. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima TNI AL sangat tinggi.

**Tabel 1.2. Hasil Capaian Program Kerja TNI AL Kota Palembang**

No	Uraian Kegiatan	Triwulan III			Triwulan IV			Tahunan
		Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	
1	Bhakti TNI	5	3	60	5	3	60	65
2	Komunikasi Sosial	9	6	67	8	6	75	73
3	Perlawanan Wilayah	9	4	44	9	4	44	46
4	Peningkatan Kemampuan Teritorial	1	1	100	1	1	100	100

*Sumber : Pangkalan TNI AL Kota Palembang*

Berdasarkan Tabel 1.2. bahwa dari 4 komponen kegiatan yang dilakukan, terdapat 3 komponen kegiatan yang tidak mencapai target selama periode tahun 2017 yaitu Bhakti TNI, Komunikasi Sosial dan Perlawanan Wilayah. Bahkan apabila diperhatikan dalam setiap Tri Wulan, capaian kinerja cenderung semakin menurun.

Kondisi ini menjelaskan bahwa organisasi membutuhkan tindak lanjut berupa pemisahan tugas fungsi pengawasan dan pemeriksaandari uraian tugas tersebut. Pemisahan tugas fungsi pengawasan dan pemeriksaan tersebut dimaksudkan untuk menyeimbangkan beban kerja sesuai aturan yang berlaku. Tentunya, maksud dari penyeimbangan beban kerja adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja organisasi yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja TNI AL di Kota Palembang.

Berdasarkan uraian yang telah diutarakan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pegawai Negeri Sipil Pada Pangkalan TNI AL Kota Palembang)”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pangkalan TNI AL Kota Palembang?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pangkalan TNI AL Kota Palembang.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat Teoritis dalam penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja.



#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang baik, khususnya bagi pihak TNI AL di Kota Palembang dalam mengurangi Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pangkalan TNI AL Kota Palembang. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan pihak lain yang ingin melakukan penelitian sejenis dikemudian hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N et al. 2014. "Impact of Training and Development on the Employ Performance : A Case Study from Different Banking Sectors of North Punjab." *Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* 2: 19–24.
- Al-Mzary, Maaly Mefleh Mohammed, Abedallah Mohammad Hani D.A Al-rifai, and Mohammed Omer Eid AlMomany. 2015. "Training and Its Impact on the Performance of Employees." *Journal of Education and Practice* 6(3): 2222–1735.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2018. *Metode Penelitian Manajemen* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bhat, Z. H. 2013. "Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India." *Indian Journal of Applied Research* 3(6): 292–93.
- Citrangingtyas, Nuridha, and Indi Djastut. 2017. "PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)." *Diponegoro Journal of Management* 6(4): 1–11.
- Departemen Dalam Negeri. 2008. *PerMen DamNeg No. 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisa Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah Jakarta*. Jakarta.
- Departemen Kesehatan RI. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*. Jakarta.
- Elnaga, A, and A Imran. 2013. "The Effect of Training on Employee Performance." *Eur. J. Bus. Manage.* 5: 137–47.
- Felicia, Michellyn et al. 2018. "Pt Bumi Menara Internusa." 6(2).
- Fizia, Nurul dan Muttaqijn, M. Imam. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tri Megah Makmur." *Jurnal Dinamika UMT* 3(1).
- Ghofar. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." (4): Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas B.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Hafeez, U. 2015. "Impact of Training on Employees Performance: Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi Pakistan." *Business Management and Strategy* 6(1).
- Halawi, Ali, and Nada Haydar. 2018. "Effects of Training on Employee Performance." *International Humanities Studies* 5: 22.

- Hamalik, Oemar. 2012. *Manajemen Beban Kerja Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. 5th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Effendi T. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hart, S.G. Staveland, L.E. (2015). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Result of empirical and Theoretical Reasearch*.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen SDM*. 10th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hok, T. T., Hubeis, A. V. S dan S. Kuswanto. 2014. "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai: Kasus Perusahaan Distribusi Alat Berat." *Sosiohumaniora* 16(2).
- Ibrahim, Abdiaziz Ahmed. 2016. "Multidisciplinary." 395(October).
- Imam Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Amir, Elnaga Amen. 2018. "The Effect of Training on Employee Performance." *International Journal of Recent Technology and Engineering* 7(4): 6–13.
- Irvianti., Laksmi Sito Dwi., Renno Eka Verina. 2015. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta." *Binus Business Review* 6(4).
- Jaworski, Caitlin, Swathi Ravichandran, Aryn Karpinski, and Shweta Singh. 2018. "The Effects of Training Satisfaction, Employee Benefits, and Incentives on Part-Time Employees' Commitment." *International Journal of Hospitality Management* 74: 1–12.
- Jumawan, J., & Mora, M. 2018. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KORPORASI." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3(3).
- Jumawan dan Martin Tanjung Mora. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Korporasi." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3(3).
- Kanagad, Lanang., Sudarsih dan Syaharudin, Mohammad. 2015. "Pengaruh Beban Kerja Pengembangan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember." *Artikel Ilmiah Mahasiswa Manajemen*.
- Kbarek, Leonard J.F. dan Gyberth Sitanala. 2011. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada Satuan Detasemen Khusus 88 Anti Teror Polda Papua." *Fokus Ekonomi* 6(1).
- Kbarek, Leonard J F, and Andarias Patiran. "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA SATUAN DETASEMEN KHUSUS 88 ANTI TEROR POLDA PAPUA ( Analysis Training Influence to Personnel Performance for Anti Teror." : 83–92.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- . 2011. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Mangkuprawira, Syafry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Motlokoa, Mamofokeng Eliza, Lira Peter Sekantsi, and Rammuso Paul Monyolo. 2018. "The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho." *International Journal of Human Resource Studies* 8(2): 16.
- Massie, Renaldy, Tewal, Bernhard, and Greis Sendow. 2015. "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15(05): 11.
- Naa, Abner. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni." *Jurnal Renaissance* 2(02): 167–76.
- Nassazi, A. 2013. "Effects of Training on Employee Performance: Eividence from Uganda. Business Economics and Tourism." *International Business, University of Applied Sciences* 4(5).
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pramudyo, Chrisogonus. 2012. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Cara Pinter Jadi Trainer.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rahinnaya, Rafdan dan Mirwan Surya Perdhana. 2016. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Pos Semarang)." *Diponegoro Journal Of Management* 5(3): 1–11.
- Rfidan, Rahinnaya, and Mirwan Surya Perdhana. 2016. "Pengaruh Beban Kerja Pengembangan Karir, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Diponegoro Journal of Management; Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/14660>.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*. 12th ed. Jakarta: PT. Indeks.
- Robert, Mathis L dan John. H. Jackson. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4th ed. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, Lambok R, and Kasmiruddin Kasmiruddin. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau* 3(2): 1–11.

- Siswanto, Bedjo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Balai Pustak.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiharjo, R.Joko, and Rustinah. 2017. "Pengaruh Perencanaan Karir ,Pengembangan Karir Karyawan Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort." *Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 3(03): 444–54.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaefi. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 5(1).
- Sumanto. 2014. *Teori Dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Tarwaka. 2011. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (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).
- Tjeng, Elaine., Laila Refiana Said dan Wimby Wandary. 2013. "Pengaruh Program Beban Kerja Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia, Tbk (Studi Pada Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin)." *Jurnal Wawasan Manajemen* 1(3).
- Umar, Husein. 2010. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.