

**PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. PLN
(PERSERO) AREA JEMBER
(EFFECT OF PLACEMENT AND WORKLOAD PERFORMANCE AGAINST
EMPLOYEE THROUGH WORK MOTIVATION IN PT. PLN (PERSERO) AREA
JEMBER)**

Rizky Dea Narotama, Dewi Prihatini, Marmono Singgih
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: narotamarizkydea@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) penempatan karyawan, terhadap motivasi kerja (2) beban kerja terhadap motivasi kerja, (3) penempatan karyawan terhadap prestasi kerja, (4) beban kerja terhadap prestasi kerja (5) motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Jember. Penelitian ini menggunakan sampel dengan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Variable penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero). Variable motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

Kata Kunci: penempatan karyawan, beban kerja, motivasi kerja, prestasi kerja.

Abstract

Research aims to understand the influence of: (1) the placement of employees, to motivation work (2) workload to motivation work, (3) the placement of employees to work performance, (4) workload to work performance (5) motivation work to work performance. Approach research used in this research is quantitative research. Population in this research is employees who worked at the PT. PLN (persero) the area of Jember. This research using sample with the methods purposive sampling with the number of respondents 55 people. The method of analysis that used is analysis a track (path analysis) which aims to know the influence of direct and indirect effect. Test results show that the variable placement employees do not affect significant impact on an employee of motivation work in PT PLN (persero) the area of Jember. Variable workload do not affect significant impact on an employee of motivation work in PT. PLN (persero) the area of jember. Variable placement employees do not affect significantly to work performance an employee of PT. PLN (persero). Variable workload significant to work performance an employee of PT. PLN (persero). Variable motivation work do not affect significantly to work performance an employee of PT. PLN (persero) the area of Jember.

Keywords: placement of employee, workload, motivation work, work performance.

Pendahuluan

Di era globalisasi ini setiap perusahaan dituntut untuk tanggap terhadap perubahan ekonomi yang dapat terjadi sewaktu – waktu. Perusahaan yang telah ada melakukan berbagai cara untuk dapat bersaing dengan kompetitornya. Persaingan yang semakin meningkat dalam berbagai sektor kehidupan dewasa ini menuntut perusahaan untuk melakukan inovasi. Inovasi yang dilakukan salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia dalam perusahaan, hal tersebut seharusnya mendapat perhatian yang sungguh – sungguh dikarenakan sumber daya manusia merupakan pengelola aneka lini kehidupan. Persoalan yang sangat mendasar terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu menghadapi era yang sarat dengan kompetisi. Persaingan di dalam dunia usaha yang

semakin kompetitif ini mengharuskan setiap perusahaan untuk melakukan peningkatan produktivitas demi kemajuan perusahaan. Untuk itu, kemampuan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan harus dapat dijalankan secara profesional dalam pengambilan kebijakan dan penentuan strategi yang tepat untuk menghadapi situasi dan kondisi persaingan yang semakin ketat.

Pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu perusahaan terdiri dari beberapa individu yang majemuk, memiliki kepribadian dan latar belakang yang berbeda. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia (Notoadmojo, 2003). Perencanaan, pengembangan

dan pengelolaan sumber daya manusia yang berhasil dapat terlihat dari output yang dihasilkan oleh setiap karyawan yang ada dalam perusahaan. Salah satu indikatornya adalah dengan meningkatnya atau menurunnya prestasi kerja yang diberikan oleh setiap karyawan, baik itu individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan.

Prestasi individu maupun kelompok karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang penting dan sangat diperhatikan karena setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yakni untuk menghasilkan karyawan yang berprestasi sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Hasibuan:2005). Prestasi ini menggambarkan peningkatan dalam hal pengembangan sumber daya manusia ke dalam suatu tingkatan yang lebih tinggi sekaligus menjadi nilai tambah bagi setiap karyawan yang nantinya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perkembangan perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya untuk dapat berprestasi, seperti halnya di PT PLN area Jember.

PT PLN merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang kelistrikan di Indonesia dan merupakan satu – satunya perusahaan penyedia listrik di Indonesia, sehingga penting bagi perusahaan untuk menjaga kualitas dari setiap karyawannya yang nantinya dapat melayani masyarakat yang menggunakan jasa dari perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari observasi yang peneliti lakukan, yaitu kualitas pelayanan dari PT PLN yang semakin ditingkatkan, kemudian rasa loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tersebut, dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan PT PLN tersebut lebih mengutamakan pekerjaannya dibanding balas jasa, walaupun balas jasa tersebut penting. Fakta tersebut dapat dijadikan indikasi bahwa PT PLN dapat mempertahankan kualitas perusahaan dikarenakan prestasi kerja setiap karyawan dapat terjaga dengan baik. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Martoyo (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan ataupun produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Sutrisno (2007) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu, kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan tingkat motivasi kerja.

Motivasi pada dasarnya adalah hal yang sangat penting dan setiap perusahaan harus menjaga dan memberikan perhatian yang penuh terhadap motivasi dari setiap karyawannya. Motivasi adalah sebagai proses menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins;2007:213). Motivasi sangat diperlukan oleh seorang individu dikarenakan suatu pekerjaan yang dilakukan membutuhkan motivasi dalam diri individu yang mengakibatkan semangat kerja meningkat sehingga bila pekerjaannya membuahkan hasil yang baik akan menjadi prestasi tersendiri bagi karyawan tersebut. PT PLN merupakan perusahaan yang menjadi ujung tombak dan merupakan satu – satunya perusahaan yang menyediakan jasa kelistrikan di Indonesia seharusnya menjadi salah satu pendorong atau memotivasi karyawan yang berada di dalam

perusahaan tersebut untuk terus menggali potensi diri untuk menjadi karyawan yang berprestasi.

Sedarmayanti (2001:39) mengemukakan bahwa penempatan seseorang ke posisi yang tepat adalah dengan menyesuaikan orang dengan pekerjaan, yaitu mencocokkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan. Penempatan pegawai bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga karyawan bisa berkontribusi dengan prestasi yang diberikan kepada perusahaan. Mengingat begitu pentingnya sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan, maka kegiatan penempatan merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (2002:226) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan atau *placement* merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Tohardi (2002:220), penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. PT PLN merupakan perusahaan BUMN yang memiliki cabang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, hal ini mengharuskan adanya pemerataan jumlah dan tugas karyawannya. Kegiatan penempatan yang dilakukan PT PLN nantinya diharapkan dapat memberikan dampak positif atas peningkatan prestasi kerja setiap karyawannya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dibutuhkan pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Pengukuran beban kerja diperlukan untuk menetapkan waktu bagi seorang karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dalam menjalankan pekerjaan tertentu pada tingkat prestasi yang telah ditetapkan (Menteri Aparatur Pendayagunaan Negara No. 20/1990). Pengukuran beban kerja diperlukan untuk menganalisis waktu efektif yang diperlukan dalam menyelesaikan satu produk atau pekerjaan. Pengukuran beban kerja juga dapat digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan karyawan berdasarkan standar waktu kerja efektif per tahun. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang karyawan. Beban kerja yang sesuai terhadap setiap individu karyawan pada PT PLN seharusnya dapat menjadi tolak ukur perusahaan agar setiap karyawan dengan beban kerja yang berbeda dan sesuai dengan kapasitas tugasnya dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Namun fenomena yang terjadi saat ini yang mana seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki beban kerja tinggi cenderung menunjukkan prestasi yang bagus, hal ini didukung dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan tugas perorangan sehingga meskipun beban kerja mereka tinggi mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilmi (2003) tentang hubungan beban kerja dengan kinerja, yaitu hubungan U terbalik, artinya makin tinggi tingkat beban kerja, tantangan kerja juga bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah.

PT PLN (Persero) adalah suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dan salah satu cabangnya berada di Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Penempatan karyawan PT PLN lazim dilakukan demi menciptakan pemerataan jabatan yang ditawarkan. Untuk menciptakan karyawan berkualitas ten-

tunya dengan didasari oleh pemilahan beban kerja yang sesuai bagi setiap karyawannya. Adanya motivasi dalam bekerja juga sangat diperlukan demi terciptanya karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dan karyawan yang berprestasi. PT. PLN (Persero) merupakan suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) penyedia listrik di negara ini, sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut harus dapat mengelola sumber daya manusia yang tersedia dengan sebaik-baiknya serta menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Dari beberapa faktor yang telah disebutkan, prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Dari beberapa faktor yang dapat memicu timbulnya prestasi kerja karyawan, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh penempatan karyawan dan beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi pada PT. PLN (Persero) Area Jember.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana penempatan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember? (2) bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember? (3) bagaimana penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember? (4) bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember? (5) bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember? (6) bagaimana penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember? (7) bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh penempatan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember, (2) pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. (3) pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. (4) pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. (5) pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. (6) pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. (7) pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, dengan menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*). Instansi yang menjadi objek penelitian adalah PT. PLN (Persero) Area Jember. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisioner yang terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data yang

diperoleh dari laporan tahunan PT. PLN (Persero) Area Jember, buku bacaan dan data yang diperoleh dari internet.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT. PLN Area Jember yang berjumlah 56 orang. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 55 orang.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software SPSS v.20*.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Kriteria	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-Laki	46
	Perempuan	9
Usia	25 – 35 tahun	26
	36 – 45 tahun	29
Pendidikan	SMA	22
	Diploma	6
	Strata 1	27
Masa kerja	< 7 tahun	15
	> 7 tahun	40

Sumber: Data diolah, Februari 2016

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden pada PT. PLN (Persero) Area Jember berjenis kelamin laki-laki berjumlah 46 orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang. Karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember yang berusia 25 – 35 tahun berjumlah 26 orang, responden yang berusia 36 – 45 tahun berjumlah 29. Tingkat pendidikan sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Strata 1 yang berjumlah 27 orang, Kemudian SMA berjumlah 22 orang, dan Diploma berjumlah 6 orang. Sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember yang bermasa kerja < 7 tahun berjumlah 15 orang dan karyawan yang bermasa kerja > 7 tahun berjumlah 40 orang.

Uji Analisis Jalur

Analisis jalur bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas dengan seperangkat variabel terikat. Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikansi hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel. Berikut tabel tentang hasil uji analisis jalur.

Tabel 2 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Persamaan 1

Variabel Independent	Variabel Dependent	Koefisien Standardize	p-value	Ket.
Penempatan Karyawan	Motivasi Kerja	0,214	0,164	Tidak Sig.
Beban Kerja	Motivasi Kerja	0,110	0,473	Tidak Sig.

Sumber: data primer, 2016.

Tabel 2 menjelaskan bahwa pengaruh langsung variabel penempatan karyawan terhadap motivasi kerja sebesar 0.214 dengan signifikansi 0,164. Jalur beban kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,110 dengan nilai signifikansi 0,473.

Tabel 3 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Persamaan 2

Variabel Independent	Variabel Dependent	Koefisien Standardize	p-value	Ket.
Penempatan Karyawan	Prestasi Kerja	-0.157	0,311	Tidak Sig.
Beban Kerja	Prestasi Kerja	0,353	0,023	Sig.
Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	0,092	0,506	Tidak Sig.

Sumber: data primer, 2016.

Tabel 3 menjelaskan bahwa pengaruh langsung variabel penempatan karyawan terhadap prestasi kerja sebesar -0.157 dengan signifikansi 0,311. Jalur beban kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,353 dengan nilai signifikansi 0,023 dan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,092 dengan nilai signifikansi 0,506.

Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh penempatan karyawan (X1) dan beban kerja (X2) secara langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi kerja (Y) melalui variabel mediasi motivasi kerja (Z).

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

a)Pengaruh variabel penempatan karyawan (X1) terhadap motivasi kerja (Z)

$$DE_{ZX} = X1 \rightarrow Z$$

$$= 0,214$$

b)Pengaruh variabel beban kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z)

$$DE_{ZX} = X2 \rightarrow Z$$

$$= 0,110$$

c)Pengaruh variabel penempatan karyawan (X1) terhadap prestasi kerja (Y)

$$DE_{ZY} = X1 \rightarrow Y$$

$$= (-0,157)$$

d)Pengaruh beban kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

$$DE_{YX} = X2 \rightarrow Y$$

$$= 0,298$$

e)Pengaruh variabel motivasi kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y)

$$DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$$

$$= 0,092$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

a) Pengaruh penempatan karyawan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z)

$$IE_{YZX} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$= 0,019$$

b) Pengaruh beban kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z)

$$IE_{YZX} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$= 0,010$$

Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama (H_{a1})

H₀₁: penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

H_{a1}: penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

Tabel 4 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pertama

Variabel bebas	Variabel terikat	Beta	t-hitung	t-tabel	Ket.
Penempatan Karyawan	Motivasi Kerja	0,214	1,413	2,006	Tidak Sig

Sumber: data primer, 2016.

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji hipotesis pada persamaan hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (1.413) < t_{tabel} (2,006) maka H₀ diterima, artinya bahwa variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja pada tingkat $\alpha=5\%$, maka menerima H₀₁ dan menolak H_{a1}. Artinya penempatan karyawan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

b. Hipotesis kedua (H_{a2})

H₀₂: beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

H_{a2}: beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

Tabel 5 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kedua

Variabel bebas	Variabel terikat	Beta	t-hitung	t-tabel	Ket.
Beban Kerja	Motivasi Kerja	0,110	0,724	2,006	Tidak Sig

Sumber: data primer, 2016.

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji hipotesis pada persamaan hipotesis kedua, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (0,724) < t_{tabel} (2,006) maka H_0 diterima, artinya bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja pada tingkat $\alpha=5\%$, maka menerima H_{02} dan menolak H_{a2} . Artinya beban kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

c. Hipotesis Ketiga (H_{a3})

H_{03} : penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

H_{a3} : penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

Tabel 6 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketiga

Variabel bebas	Variabel terikat	Beta	t-hitung	t-tabel	Ket.
Penempatan Karyawan	Prestasi Kerja	-0,157	-1,023	2,006	Tidak Sig

Sumber: data primer, 2016.

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji hipotesis pada persamaan hipotesis ketiga, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (-1,023) < t_{tabel} (2,006) maka H_0 diterima, artinya bahwa variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada tingkat $\alpha=5\%$, maka menerima H_{03} dan menolak H_{a3} . Artinya penempatan karyawan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

d. Hipotesis Keempat (H_{a4})

H_{04} : beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

H_{a4} : beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

Tabel 7 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keempat

Variabel bebas	Variabel terikat	Beta	t-hitung	t-tabel	Ket.
Beban Kerja	Prestasi Kerja	0,353	2,335	2,006	Sig

Sumber: data primer, 2016.

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji hipotesis pada persamaan hipotesis keempat, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (-2,335) > t_{tabel} (2,006) maka H_0 ditolak, artinya bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada tingkat $\alpha=5\%$, maka menolak H_{04} dan menerima H_{a4} . Artinya beban kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

e. Hipotesis Kelima (H_{a5})

H_{05} : motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

H_{a5} : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

Tabel 8 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketiga

Variabel bebas	Variabel terikat	Beta	t-hitung	t-tabel	Ket.
Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	0,092	0,670	2,006	Tidak Sig

Sumber: data primer, 2016.

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji hipotesis pada persamaan hipotesis ketiga, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (0,670)

< t_{tabel} (2,006) maka H_0 diterima, artinya bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada tingkat $\alpha=5\%$, maka menerima H_{05} dan menolak H_{a5} . Artinya motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

Pembahasan

Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember

Hipotesis Pertama yang menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember adalah tidak terbukti. Artinya, motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember tidak dipengaruhi secara langsung oleh penempatan karyawan.

Hasil penelitian pada analisis jalur menunjukkan bahwa penempatan karyawan tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Tidak adanya pengaruh penempatan karyawan terhadap motivasi kerja mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang diciptakan oleh PT. PLN (Persero) Area Jember tidak mampu bersinergi dengan visi misi perusahaan dan harapan karyawan, sehingga harapan karyawan relatif tidak dapat terpenuhi untuk meningkatkan motivasi kerja, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Pada hasil wawancara, observasi dan juga hasil analisis, diungkapkan bahwa faktor partisipasi berupa keterlibatan karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional berupa rencana kerja, evaluasi kerja masih kurang baik atau kurang terlaksana dengan baik, karena tidak semua karyawan dilibatkan dalam proses pembuatan semua kebijakan tersebut. Hal ini menjadikan karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember merasa kurang puas dan dihargai dalam hal keterlibatan berpartisipasi didalam perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur persamaan 1 dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut terlihat variabel penempatan karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar daripada beban kerja terhadap motivasi kerja, dilihat dari besarnya nilai koefisien beta dan t hitung. Meskipun seperti itu, kedua variabel tersebut tidak mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan, hal ini terlihat dari besar kontribusi variabel penempatan karyawan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,045. Artinya bahwa hanya 4,5% variabel bebas, yaitu penempatan karyawan dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja. Sedangkan

95,5% variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini.

Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember adalah tidak terbukti. Artinya motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember tidak dipengaruhi oleh beban kerja karyawan pada perusahaan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kaitannya dengan pekerjaan berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental / kognitif. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang dengan kemampuan fisik, dan kemampuan kognitif serta keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Menurut Suma'mur (1984) bahwa kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkatan keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan hasil analisis diungkapkan bahwa realitas yang terjadi pada karyawan PT. PLN (Persero) Area jember didapati suatu kondisi yang mana dengan beban kerja yang tinggi para karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya. Hal ini disebabkan oleh semakin banyak order pekerjaan yang diberikan oleh atasan, maka semakin banyak pula pendapatan yang diperoleh karyawan. Artinya, apabila beban kerja yang harus dikerjakan tidak terlalu banyak akan tidak menyebabkan stres sehingga motivasi kerja karyawan meningkat. Sebaliknya bila beban kerja yang dirasakan terlalu banyak yang harus dikerjakan, terlalu beragam hal yang harus dilakukan atau tidak cukup waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan sehingga akan menurunkan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari hasil analisis deskriptif terdapat 5,5% karyawan menjawab sangat tidak setuju terhadap pernyataan mengenai organisasi kerja di dalam perusahaan seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan dan struktur organisasi yang berjalan dengan baik. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Manuaba (2000) dalam Prihatini (2007) yang menyatakan bahwa Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Beban kerja yang terlalu sedikit, misalnya karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerjaan, yang akan membahayakan suatu organisasi. Pada penelitian ini karyawan yang mempunyai beban kerja yang berat tetap memiliki motivasi kerja yang baik, hal ini didukung adanya suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian beban kerja yang sesuai dengan tugas

Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016

perorangan sehingga meskipun beban kerja mereka tinggi mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember

Hipotesis Ketiga yang menyatakan bahwa variabel penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember adalah tidak terbukti. Artinya, prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember tidak dipengaruhi secara langsung oleh penempatan karyawan.

Hasil penelitian pada analisis jalur menyatakan bahwa penempatan karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan. Pada hasil wawancara disebutkan bahwa jaringan komunikasi antar karyawan satu dengan yang lain sangat terbatas dan bahkan dibatasi oleh aturan yang dibuat oleh perusahaan. Aturan ini memungkinkan para karyawan untuk tidak mengetahui secara detail mengenai tugas masing – masing individu karyawan serta hal – hal lainnya seperti besaran gaji setiap karyawan yang tidak boleh disebutkan. Keterbatasan ini hanya berlaku bagi karyawan yang bekerja pada posisi staff dan di bawahnya. Sedangkan untuk bagian di atasnya bisa lebih leluasa untuk berkomunikasi baik dengan bawahannya maupun dengan karyawan yang lain. Hal ini juga menyebabkan karyawan menjadi sulit untuk memberikan saran ataupun masukan kepada atasan yang melakukan penilaian prestasi kerja yang seharusnya bisa menjadi nilai tambah untuk mengembangkan diri masing – masing karyawan untuk berprestasi. Peneliti menemukan bahwa dalam hal penempatan karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember dilakukan oleh atasan langsung kemudian tanpa meminta saran ataupun kesediaan terlebih dahulu kepada karyawan sehingga mau tidak mau karyawan yang telah ditunjuk harus dapat melaksanakannya. Meskipun penempatan yang dilakukan sudah sesuai prosedur dan mempertimbangkan berbagai hal dalam prosesnya, saran dan juga masukan dari karyawan seharusnya bisa menjadi pertimbangan lain dari atasan.

Pada analisis deskriptif disebutkan bahwa 20% responden menjawab tidak setuju jika perusahaan mempertimbangkan status perkawinan di dalam proses penempatan karyawan. Status perkawinan karyawan perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatannya, karena banyak pekerjaan yang mensyaratkan penerimaan sumber daya manusia yang belum menikah. Bagi sumber daya manusia yang sudah menikah apalagi yang mempunyai anak tentu penempatannya tidak seluas sumber daya manusia yang belum menikah. Oleh sebab itu banyak perusahaan mempunyai toleransi besar yang menempatkan kedua suami istri itu dalam satu kota atau dalam satu kantor. Hal ini dengan pertimbangan agar sumber daya manusia yang bersangkutan dapat tenang dan nantinya diharapkan karyawan tersebut dapat berprestasi dalam bekerja.

Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember

Hipotesis Keempat yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember adalah terbukti. Artinya, prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja. Hasil penelitian pada analisis jalur dihasilkan bahwa pengaruh

beban kerja terhadap prestasi kerja terbukti signifikan, artinya bahwa beban kerja ini secara langsung memengaruhi prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Pada hasil wawancara dan juga hasil dari analisis deskriptif variabel, diungkapkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember menjawab setuju pada pernyataan mengenai kesesuaian pembagian beban kerja kepada karyawan. Sebanyak 60% karyawan setuju bahwa perusahaan dalam memberikan tugas kepada karyawan telah mempertimbangkan kondisi fisik baik itu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan tipe kepribadian karyawannya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik dan bisa bekerja dengan maksimal sehingga nantinya mereka dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan prestasi.

Pemilahan beban kerja dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa beban kerja pada setiap individu karyawan mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres karyawan. Bila beban kerja sedikit, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya beban kerja, prestasi kerja cenderung naik, karena hal tersebut membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan – tantangan pekerjaan. Bila beban kerja karyawan dirasa telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka beban pekerjaan tambahan tersebut akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja sehingga prestasi kerja akan mulai menurun, karena hal tersebut mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur persamaan 2 diketahui bahwa ketiga variabel secara bersama – sama memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini terlihat dari besar kontribusi variabel penempatan karyawan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,059. Artinya bahwa hanya 5,9% variabel bebas, yaitu penempatan karyawan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja. Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t tabel dan koefisien beta yang secara dominan memiliki nilai yang terbesar. Sehingga untuk menyempurnakan hasil penelitian ini maka perlu dilakukan uji *trimming theory* yakni dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan, kemudian dari struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing – masing koefisien jalurnya

Pada hasil uji *trimming theory* dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,071 yang artinya 7,1% variabel bebas, yaitu beban kerja

berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja sedangkan 92,9% variabel prestasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini.

Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember

Hipotesis Kelima yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember adalah tidak terbukti. Artinya, motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember tidak memengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian pada analisis jalur menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan terbukti tidak signifikan, artinya bahwa meskipun karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil deskriptif variabel yang diperoleh pada saat wawancara menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban setuju sebesar 69,1% pada pernyataan penyelesaian tugas dalam pekerjaan adalah prioritas saya, tetapi di dalam menyelesaikan tugas karyawan mampu untuk menyelesaikannya dengan cepat sebanyak 21,8% responden memilih untuk menjawab netral. Artinya, meskipun karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi tetapi masih ada karyawan yang secara ragu – ragu menyelesaikan tugasnya dengan cepat.

Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember

Penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember hanya menunjukkan pengaruh sebesar 0,019 atau 1,9 % dengan level $\alpha = 5\%$. Artinya pengaruh berkontribusi kecil dan sisanya 98,1 % merupakan faktor dari variabel lainnya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti. Hasil ini membuktikan bahwa penempatan karyawan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Area Jember masih kurang efektif dan tepat sasaran, sehingga hal ini berdampak pada kecilnya pengaruh terhadap prestasi kerja. Besarnya pendapat karyawan yang menyatakan tidak setuju bahwa perusahaan telah mempertimbangkan status perkawinan karyawannya menjadi salah satu indikasi karyawan kurang termotivasi dalam bekerja sehingga prestasi yang diberikan juga berkurang. Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember cenderung menyadari hal tersebut, mereka sebagai karyawan seharusnya akan dapat melakukan banyak hal yang efektif dan efisien didalam berkerja, jika perusahaan telah melakukan kegiatan penempatan dengan baik sehingga motivasi kerja dapat terjaga nantinya menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember

Dalam penelitian ini beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan pengaruh sebesar 0,010 atau 1 % dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Artinya pengaruh berkontribusi lemah dan sisanya 99 % merupakan faktor dari variabel lainnya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja karyawan didalam merupakan hal yang wajar dan dapat

diterima serta dirasakan oleh karyawannya, namun dalam hal ini mereka telah banyak belajar melalui berbagai macam pengalamannya didalam berkerja, mereka cenderung melakukan pekerjaan yang cepat, memanfaatkan waktu secara baik, lebih disiplin didalam berkerja sehingga akan mengurangi beban atau stres yang dialami, mereka juga aktif di dalam melaksanakan berbagai macam pekerjaan dengan tim yang telah dibentuk oleh PT. PLN (Persero) Area Jember, mereka melakukan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu luang untuk melakukan pengerjaan hal seperti ini akan meringankan beban atau stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember, pekerjaan yang telah terselesaikan umumnya akan memberikan rasa gembira pada mereka dan menjadikan mereka lebih siap didalam berkerja untuk proses kerja berikutnya.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember serta analisis data statistik, maka diperoleh kesimpulan bahwa, (1) hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh tidak signifikan penempatan karyawan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember; (2) hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh tidak signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember; (3) hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh tidak signifikan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember; (4) hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember; (5) hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh tidak signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember; (6) hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh tidak signifikan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember; (7) hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh tidak signifikan beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

Keterbatasan Penelitian

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu penempatan karyawan, beban kerja dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Keterbatasan berikutnya adalah penggunaan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, saran untuk penelitian selanjutnya yang sejenis dengan penelitian ini adalah; a) Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan prestasi kerja. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain penempatan, beban kerja dan motivasi kerja karyawan; b) Kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember sebagai responden sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung : CV Alfabeta.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Manuaba. 2000. *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osvebroto, S dan Wiratno, SE, Eds, *Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT Guna Widya, Surabaya. Artikel Jurnal [11 September 2015]
- Menteri Aparatur Pendayagunaan Negara. 1997. *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 12 September 2015).
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Menteri Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.
- Prihatini. 2007. *Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis Sekolah Pascasarjana. USU, Medan. Artikel Jurnal [14 September 2015]
- Robbins, S.P, Judge, Tim. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Ilham Jaya.
- Susilo Martoyo. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE