

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BARITO BARAMA SEJAHTERA (ID EXPRESS)

ABSTRAK

Rizqan Anhar Attoriq¹, Muthia Harnida², Muhammad Hadini³

Management, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18310599

Management, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1105036601

Management, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1129017701

Email : rizqananhar@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk Ingin menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express). Ingin menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express).

Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan.

Hasil penelitian diperoleh Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula Kinerja. Hal tersebut dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan Beban Kerja signifikan untuk meningkatkan Kinerja. Adanya pengaruh signifikan dari variabel beban kerja disebabkan, target yang harus dicapai dalam arti berapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan seorang pegawai PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) dalam jangka waktu tertentu

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express). Want to test and analyze the effect of Workload on Employee Performance at PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express).

This research uses quantitative data analysis methods. This type of research is included in the type of research that is explanatory in nature. It can be classified in the type of causality research, namely research that wants to find an explanation in the form of a cause-effect relationship between several concepts or several variables or several strategies. developed in management and directed to describe the cause and effect between several situations described in the variable, and on the basis of which a conclusion is drawn.

The results showed that work motivation had a significant effect on the performance of PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) partially with a sig value of 0.000 less than 0.05. This means that the higher the work motivation given, the higher the performance. This is because the motivation felt by the respondents or employees is more representative of an increase in employee performance. Workload has a significant effect on the performance of PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) partially with a sig value of 0.000 less than 0.05. These results prove that an increase in Workload is significant to improve performance. The existence of a significant influence from the workload variable is caused, the target that must be achieved in the sense of how much work must be completed by an employee of PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) within a certain period of time

Keywords: Work Motivation, Workload, Performance

PENDAHULUAN

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang wajib diperbaharui dan ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu membuat situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk

mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan motivasi dan juga kompensasi demi meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan, jika kinerja karyawan buruk maka produktivitas dalam perusahaan juga akan berkurang dan sebaliknya. Agar tercipta kinerja yang diinginkan, suatu perusahaan yang diwakili dari

pihak manajemen harus dapat membuat lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan di dalam perusahaan tersebut. Setiap perusahaan mempunyai tantangan tersendiri bagaimana merangsang semangat bawahan, agar mau mencurahkan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk bekerja keras mencapai tujuan perusahaan..

Karena itu karyawan yang kinerjanya baik adalah aset yang sangat berharga, dan dibutuhkan perusahaan. Manajemen SDM yang baik akan berdampak ke peningkatan kinerja karyawan dan akan berpengaruh langsung dengan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja karyawan yang unggul, perusahaan perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Kinerja karyawan yang tinggi tidak dapat timbul begitu saja tanpa adanya dorongan dan motif-motif lainnya. Motivasi kerja dan juga iklim tempat para karyawan kerja dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab masing-masing masih membutuhkan pengarah, semangat dan juga suasana yang baik untuk mendorong/memotivasi para karyawan dalam bekerja dengan baik dan tepat serta hasil kerja yang berkualitas Menurut Moorhead dan Griffin (2013) reward atau penghargaan meliputi berbagai rangsangan yang telah disediakan

oleh perusahaan untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan yang diberikan dapat memberikan kepuasan terhadap kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh para karyawan, pemberian reward ini juga dapat merangsang para karyawan agar bekerja lebih giat lagi. Menurut Irham Fahmi (2016:64) reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sisi lain dari motivasi dan pemberian reward yaitu ada pemberian insentif Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Sistem pemberian insentif dapat berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, Berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman kerja, dll. Pelaksanaan program harus tetap berjalan, namun besaran insentif masih perlu disesuaikan dengan pertumbuhan dan kemampuan perusahaan.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan menandakan bahwa terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini mengakibatkan organisasi harus membayar lebih banyak karyawan untuk produktivitas yang sama, sehingga dengan karyawan yang lebih

sedikit dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental di antara karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah (Saefullah 2017). Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar dalam Khasifah, 2016). Mengingat bahwa pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, masing-masing memiliki tingkat beban yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi dapat menyebabkan penggunaan energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas beban yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan atau understress.

Bisnis e-commerce di Tanah Air telah menunjukkan tren peningkatan yang pesat. Selain memiliki pasar yang besar, pertumbuhan e-commerce juga ditopang oleh populasi generasi muda yang besar, penetrasi seluler yang terus meningkat, dan juga pertumbuhan ekonomi yang semakin kuat. Salah satu yang menjadi penopang bertumbuhnya e-commerce yakni industri logistik dan jasa pelayanan.

Layanan pengiriman barang atau jasa ekspedisi terus mengalami pertumbuhan positif khususnya saat jual beli online seperti saat ini yang terus berkembang. Dari sisi geografis Indonesia yang memiliki banyak pulau, maka diperlukan jasa pengiriman barang untuk mengangkut barang dari satu pulau ke pulau lain atau dari satu tempat ke tempat lain. Saat ini, terdapat beberapa perusahaan yang menyediakan layanan untuk

pengiriman barang. Bisnis jasa ekspedisi menjadi salah satu bidang yang banyak diikuti untuk memulai bisnis saat ini

Penelitian ini dilakukan di PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express). PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik. Dalam menjalankan tugas operasional, PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) tentunya membutuhkan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dalam PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) sangat penting keberadaannya, karena dalam pengerjaannya masih sistem tradisional atau fokus utama pada Karyawan.

Pengamatan dan wawancara awal dilakukan peneliti kepada Karyawan PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) mengungkapkan yang terjadi pada PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express), menemukan rekan kerja mereka yang terkesan acuh atau tidak peduli terhadap pekerjaan rekan kerja lain meskipun berada satu bidang pekerjaan dengannya.

Selanjutnya berdasarkan data yang didapatkan dari pimpinan PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) menyatakan bahwa masih banyak Karyawan lain yang sering datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, dan terlambat masuk kantor ketika jam istirahat sudah selesai. Hal semacam ini tentunya akan berdampak besar pada hasil kinerja para karyawan PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express). Seharusnya Karyawan bekerja secara maksimal agar mampu

membantu PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan pengiriman PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express), karyawan berpendapat bahwa mereka melakukan pekerjaan diluar jam kerja, bahkan bekerja lebih dari 10 jam. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan efek buruk yang dapat menimbulkan kelelahan fisik yang kemudian dapat menimbulkan kebosanan dan penurunan kinerja PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) Toko Utama Banjarmasin. Contoh perilaku seperti diatas jika tidak diperhatikan dapat menjadi pemicu yang dapat menimbulkan ketidakefektifan pada PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express).

Selain itu beberapa penelitian sudah dilakukan oleh para peneliti, salah satunya Rini Astuti, 2018, Pebri Fitri Antaka, 2018 dengan hasil penelitian Motivasi Kerja dan Beban Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian adanya perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Archie Surya Wiryang, 2019, dengan hasil penelitian yang justru sebaliknya bahwa Motivasi Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express).

ALAT DAN METODE

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan sebuah proses mengamati, memahami pola, norma dan makna perilaku dari suatu obyek tertentu.

2. Wawancara

Pengumpulan data dengan memeberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini tujuannya dilakukannya wawancara adalah untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai variabel penelitian.

3. Kuesioner(Angket)

Kuesioner, yaitu dengan cara menyampaikan kuisisioner kepada responden untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk setiap pertanyaan akan diberi nilai dengan menggunakan Skala Likert 1 - 5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

4. Dokumentasi

Mempelajari teori-teori dari buku, Jurnal, Skripsi, Tesis dan studi terhadap literatur-literatur pendukung lainnya, serta dari instansi terkait.

Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2012, p. 52). Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Syarat tersebut menurut (Sugiyono, 2014, p. 178) yang harus dipenuhi yaitu memiliki kriteria sebagai berikut: (1) Jika $r > 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuisisioner adalah valid. (2) Jika $r < 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuisisioner adalah tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012, p. 50). Pengukuran terhadap reliabilitas yang harus dipenuhi yaitu memiliki kriteria sebagai berikut: (1) Jika koefisien *Alpha Cronbach* $> 0,60$, maka item-item pernyataan dari kuisisioner adalah reliabel. (2) Jika koefisien *Alpha Cronbach* $< 0,60$, maka item-item pernyataan dari kuisisioner adalah tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji penyimpangan asumsi klasik yang perlu

dilakukan dalam penelitian ini, antara lain :

- a. Uji Normalitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji tingkat kenormalan distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Analisis yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah metode grafik, yang menggunakan plot probabilitas normal. Fungsi plot probabilitas normal membandingkan distribusi kumulatif dari data aktual dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Deteksi normalitas dilihat melalui penyebaran data (plot) pada sumbu diagonal, dengan kriteria :1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Uji Multikolinieritas, Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model suatu model regresi. cara

mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut: 1. Besarnya Variabel Inflation Factor (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$. 2. Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

- c. Uji *Heteroskedastisitas*. Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana sebaran varian faktor atau *disturbance* tidak konstan sepanjang daerah observasi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat sifat dari variance error. Model Regresi yang baik adalah yang variansnya bersifat *homoskedastis* atau *equal variance*. Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu Metode Grafik. Metode ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dasar penentuan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu: 1. Jika ada pola tertentu (plot) yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. 2. Jika tidak ada pola yang jelas atau plot menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak

terjadi heteroskedastisitas atau model bersifat homoskedastis.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F Signifikasi

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas atau variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel terikat atau variabel dependen.. Hipotesis satu (H_1) tidak semua parameter bernilai nol pada saat yang bersamaan. Artinya, semua variabel independen adalah penjelasan penting untuk variabel dependen pada saat yang sama. Pengambilan keputusan uji statistik F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel, bila nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_A (Ghozali, 2016:96).

b. Uji t Signifikasi

Dalam uji statistik t untuk mengukur pengaruh variabel secara parsial perlu dilakukan berbagai metode. Menurut Ghozali (2016:97) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel-variabel independen. Pengambilan keputusan uji statistik t adalah dengan membandingkan nilai t hasil perhitungan dengan nilai t

menurut tabel, bila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_A .

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang ada. Dengan demikian akan diketahui seberapa besar variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen yang ada. Nilai yang mendekati angka 1 berarti variabel independen hampir atau mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 3.1
Tabulasi
interpretasi nilai R

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Ghozali, 2016

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden
 - a) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Persentase Jurusan
Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Perempuan	13	41,93%
Laki-Laki	18	58,07%

Total	31	100

Sumber: Data Primer diolah

(2022)

Dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, jumlah responden tertinggi adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 18 orang. Sedangkan jumlah responden terendah adalah responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebesar 13 orang.

- b) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2
Persentase Pendidikan
Responden

Semester	Jumlah	Persen
SMP	0	0
SMA	16	51,61
D1/D2/D3	6	19,35
S1	9	29,03
S2	0	0
Total	31	100

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Dari data karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan pada tabel di atas, jumlah responden tertinggi adalah responden dengan Pendidikan SMA sebesar 16 orang, berikutnya S1 yang berjumlah 9 orang. Sedangkan jumlah responden terendah adalah responden dengan pendidikan D1/D2/D3 yaitu sebesar 6 orang.

2. Hasil Jawaban Responden
 - a) Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah variabel bebas X1. Motivasi merupakan berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Tetapi dalam istilah berikut, motivasi adalah kekuatan pendorong manusia

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Penghasilan yang saya terima dari perusahaan sudah sangat memuaskan	0	0	0	0	6	19.4	20	64.5	5	16.1	3.5806
Program keselamatan kerja sangat dibutuhkan apabila terjadi kecelakaan saat bekerja	0	0	0	0	4	12.9	19	61.3	8	25.8	3.4194
Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	0	0	0	0	7	22.6	18	58.1	6	19.4	3.4516
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	0	0	0	0	4	12.9	22	71.0	5	16.1	3.4194
Setiap karyawan memiliki peluang untuk mendapatkan reward dari perusahaan atas pekerjaan mereka	0	0	1	3.2	4	12.9	22	71.0	4	12.9	3.5806

untuk bertindak dan berperilaku. Pada variabel Motivasi Kerja yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Penghasilan yang saya terima dari perusahaan sudah sangat memuaskan dan juga Setiap

karyawan memiliki peluang untuk mendapatkan reward dari perusahaan atas pekerjaan mereka dengan rata-rata 3,58, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Program keselamatan kerja sangat dibutuhkan apabila terjadi kecelakaan saat bekerja dan juga Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dengan rata-rata sebesar 3,41.

b) Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Beban Kerja dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Beban Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai
Beban Kerja (X2)

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya merasa banyak aktivitas mental yang diperlukan (seperti berpikir, memutuskan, menghitung, mengingat, mencari, dll) dalam melakukan pekerjaan.	0	0	1	3.2	5	16.1	20	64.5	5	16.1	3.6129
Saya dituntut secara fisik dalam bekerja.	0	0	1	3.2	5	16.1	20	64.5	5	16.1	3.9032
Saya merasa terpacu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	1	3.2	13	41.9	12	38.7	5	16.1	3.5806
Saya bekerja keras untuk mencapai sasaran pekerjaan.	0	0	0	0	2	6.5	18	58.1	11	35.5	3.6774
Saya merasa tidak aman, stres, dan berkecil hati dalam melakukan pekerjaan.	0	0	1	3.2	5	16.1	20	64.5	5	16.1	4.0323
Saya selalu menghadapi pekerjaan yang berat.	0	0	1	3.2	5	16.1	20	64.5	5	16.1	3.6129

melakukan pekerjaan dan juga selalu menghadapi pekerjaan yang berat dengan rata-rata sebesar 3,61.

- c) Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja
Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Kinerja seperti yang terdapat dalam kuesioner yang sudah disebarluaskan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Beban Kerja dalam penelitian ini adalah variabel bebas X2. Beban kerja adalah stres sebagai respon yang tidak sesuai yang dipengaruhi oleh perbedaan individu atau proses psikologis, yaitu dampak dari setiap perilaku eksternal (lingkungan, situasi, peristiwa, dll dengan terlalu banyak tuntutan psikologis atau fisiologis) pada seseorang.. Pada variabel Beban Kerja yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Saya merasa tidak aman, stres, dan berkecil hati dalam melakukan pekerjaan dengan rata-rata 4,03, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Saya merasa banyak aktivitas mental yang diperlukan (seperti berpikir, memutuskan, menghitung, mengingat, mencari, dll) dalam

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0	0	0	0	7	22.6	20	64.5	4	12.9	3.6452
Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	0	0	0	0	7	22.6	21	67.7	3	9.7	3.5484
Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik	0	0	1	3.2	5	16.1	20	64.5	5	16.1	3.4516
Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	0	0	1	3.2	14	45.2	10	32.3	6	19.4	3.5484
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	0	2	6.5	18	58.1	11	35.5	3.6129
Saya disiplin waktu dalam bekerja	0	0	0	0	4	12.9	22	71.0	5	16.1	3.9032
Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0	0	0	0	5	16.1	21	67.7	5	16.1	3.5806
Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan											3.5161

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Kinerja dalam penelitian ini adalah variabel bebas Y. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada jumlah dan kualitas kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Perannya dalam perusahaan Hasil kerja dan etika individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan amanat dan tanggung jawab masing-masing, untuk secara sah, tidak melawan hukum, dan etis mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Pada variabel Kinerja yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Saya disiplin waktu dalam bekerja dengan rata-rata 3,90, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja dengan rata-rata sebesar 3,45.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Hasil Uji Validitas XI

Uji validitas adalah Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Untuk lebih jelasnya

mengenai uji data secara validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas		
		r	Sig	Ket
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,863	0,000	Valid
	X1.2	0,740	0,000	Valid
	X1.3	0,879	0,000	Valid
	X1.4	0,922	0,000	Valid
	X1.5	0,856	0,000	Valid
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0,671	0,000	Valid
	X2.2	0,895	0,000	Valid
	X2.3	0,846	0,000	Valid
	X2.4	0,694	0,000	Valid
	X2.5	0,795	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,795	0,000	Valid
	Y.2	0,801	0,000	Valid
	Y.3	0,778	0,000	Valid
	Y.4	0,776	0,000	Valid
	Y.5	0,425	0,017	Valid
	Y.6	0,543	0,002	Valid
	Y.7	0,391	0,030	Valid
	Y.8	0,606	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika

memberikan Cronbach's Alpha $> 0,60$. Untuk lebih jelasnya mengenai nilai Cronbach's Alpha dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliability
Motivasi Kerja (X_1)	0,905	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,835	Reliabel
Kinerja (Y)	0,802	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Dari hasil uji reliabilitas terhadap kuisisioner yang disebarikan, diperoleh hasil bahwa seluruh faktor atau butir adalah reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji kolmogorov smirnov adalah lebih besar dari 0,05 (bebas masalah uji normalitas) Untuk mengetahuinya dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test

dari hasil output SPSS tabel berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan nilai signifikan yang ditunjukkan pada hasil output SPSS sebesar 0,928 dapat dinyatakan bahwa data adalah berdistribusi

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	.0000000
	1.28764118	1.33163522
	.098	.085
Most Extreme Differences	.098	.069
	-.068	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.545
Asymp. Sig. (2-tailed)		.928

normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi, dengan kriteria nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor
Motivasi Kerja (X ₁)	.976	1.025
Beban Kerja (X ₂)	.976	1.025

Sumber: Data Primer diolah (2022).

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas. Karena semua pertimbangan dan syarat-syarat penelitian uji multikolinearitas sudah terpenuhi, dengan nilai VIF tidak lebih besar dari 10.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance sari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, metode pengujian yaang digunakan adalah dengan metode Uji Glester. Uji Glester dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Adapun hasil output uji Glejser pada tabel berikut :

Tabel 4.10

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	.921	Tidak ada gejala
Beban Kerja (X ₂)	.419	Tidak ada gejala

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel X₁ dan X₂ memiliki nilai signifikan lebih besar 0,05, sehingga faktor tersebut memenuhi syarat dan dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5. Hasil Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil output dari SPSS 21 terhadap data skor yang telah dibuat berdasarkan jawaban responden dari kuisisioner yang telah dibagikan, kemudian dirangkum menjadi bahasan-bahasan sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Hasil Regresi Linier Berganda

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Secara matematis model

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.625	2.225		.731	.471
1 Motivasi Kerja	.869	.075	.783	11.617	.000
Beban Kerja	.639	.106	.405	6.008	.000

fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 1,625 + 0,869 X_1 + 0,639 X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- Peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X₁) 0,869 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan

searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Motivasi Kerja, maka hubungan Kinerja juga akan meningkat sebesar 0,869

- Peningkatan terhadap variabel Beban Kerja (X2) 0,639 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Beban Kerja, maka hubungan Kinerja juga akan meningkat sebesar 0,639.

b) Uji F
 Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil nilai signifikansi pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	351.098	2	175.549	98.820	.000 ^b
Residual	49.741	28	1.776		
Total	400.839	30			

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig.

< 0,05) Karena nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X1 dan X2 Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y.

c) Uji t
 Uji t Digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial atau dari masing-masing variabel X terhadap Y. Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.t) sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.625	2.225		.731	.471
1 X1	.869	.075	.783	11.617	.000
X2	.639	.106	.405	6.008	.006

Sumber: Data Primer diolah (2022)

- Variabel X1 Motivasi Kerja didapatkan nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja.
- Variabel X2 Beban Kerja didapatkan nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat Kinerja.

- d) Uji Determinasi
Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang ada. Dengan demikian akan diketahui seberapa besar variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen yang ada. Berikut tabel untuk memprediksi variasi dependen.

Tabel 4.14
Tabulasi interpretasi nilai R

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005)

Tabel 4.15

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.867	1.33284

Sumber : Data Diolah Penulis 2022

Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,936, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel X1, X2 terhadap variable Y sebesar 93,6%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat

hubungan kuat karena berada di antara 0,600 sampai dengan 0,799. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja sebesar 93,6%. Sedangkan sisanya (100%-93,6% = 6,4%) dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil Pembahasan

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express)

Pengaruh variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express). pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula Kinerja. Variabel motivasi ini merupakan salah satu factor yang kemudian mempengaruhi Kinerja Karyawan di dalam PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindifikasi asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh

perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi adalah keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi mempersoalkan Bagaimana merangsang semangat bawahan, agar mau mencurahkan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk bekerja keras mencapai tujuan perusahaan.

Atasan yang semakin memperhatikan bawahannya dengan memberikan semangat, dorongan, dan motivasi yang lebih, akan menambah Motivasi Kerja yang terus tercapai, sehingga karyawan PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) menjadi lebih berkomitmen dengan rasa tanggung jawab secara sukarela terhadap pekerjaannya yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express).

2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada

PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express)

Pengaruh variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express). pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan Beban Kerja signifikan untuk meningkatkan Kinerja. Adanya pengaruh signifikan dari variabel beban kerja disebabkan, target yang harus dicapai dalam arti berapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan seorang pegawai PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, serta standar pekerjaan. Berdasarkan jawaban dari kuesioner penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa beban kerja di PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) ini cukup berat dan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Mereka dituntut bekerja cepat dan tepat, serta ada beberapa pegawai yang masih menggunakan jam istirahatnya untuk bekerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Husin, 2021, dengan hasil temuan ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula Kinerja. Hal tersebut dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan Beban Kerja signifikan untuk meningkatkan Kinerja. Adanya pengaruh signifikan dari variabel beban kerja disebabkan, target yang harus dicapai dalam arti berapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan seorang pegawai PT. Barito Barama Sejahtera (ID Express) dalam jangka waktu tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S., Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UIPress).
- Amany, Tesha Jovi. (2016, 1 Februari). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada KAP di Jakarta dan Bandung). *JOM Fekon*, Vol. 3.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cary, Cooper., & Alison, Straw. (1995). *Stres Manajemen Yang Sukses*. Jakarta: Kesain Blanc.
- Davis, Keith., & John, W. Newstrom. (2012). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Fishbein, M, & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison-Wesley
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. (1993). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2008). *Manajemen Pemasaran, edisi pertama, cetakan keempat*. Yogyakarta: BPFE.

- Hakim, Fauzan. (2 Mei 2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Dinamika UMT*, 66 - 83.
- Handoko, T.H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi., & Verina, Renno Eka. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt XI Axiata Tbk Jakarta . *Binus Business Review*, 117-126.
- Karasek, Robert, A.;. (1985). *Job Content Instrumen : Questionnaireand User's Guide, Revision*. University of Southern California, Los Angeles: California, 15 p.
- Kusbiantari, D. 2013. Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX, No.1 (hal. 93-103).
- Kyndt, Eva., Dochy, Filip., Struyven, Katrien., & Cascallar, Eduardo. (2010). *The perception of workload and task complexity and its influence on students' approaches to learning: a study in higher education*.
- Laucereno, Sylke Febrina. (Rabu, 07 Maret, 2018). detikfinance.com. <https://m.detik.com/finance/moneter/d-3902718/jumlah-pegawai-bank-terus-berkurang>.
- Lilis, Prihatini, Dian. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang.
- Mangkunegara, A.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2004). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley H.W. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Rachmad, Rena Afifatus., Qomariah, Nurul., & Winahyu, Pawestri. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Cv. Laras Inti Agrisatwa Jember).
- Riani, Ni Luh Tesi. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention

- Karyawan Pada Hotel Amanusa Di Nusa Dua .
- Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang.
- Robbins, P., Stephen, Judge, A., Timothy. (2006). *Perilaku Organisasi (Buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, Kreitner., & Kinicki, Angelo. (2004). *Organizational Behavior*. New York: Mc.Graw Hill-Irwin.
- Rosyad A ,Caesar. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Cipta Sarina Vidi. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soleman, ST.MT, Aminah. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 1978-1105.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Widiawati, Firda., Amboningtyas, Dheasey., Rakanita, Amanda Mastisia., & Warsa, Moh. Mukeri. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan
- Waspodo, AWS Agung, Nurul chotimah handayani, Widya paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Setres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 4, No.1.
- Website Resmi Bank Kalsel (Jumat, 30 Juli 2020) [bankkalsel.co.id](http://www.bankkalsel.co.id)
<http://www.bankkalsel.co.id/>