

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN *WORK OVERLOAD* TERHADAP *JOB STRESS* PADA KARYAWAN

PT BAHARI UTAMA KARYA

Oleh

Boaz Yegar Sahaduta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

boazyegar14@gmail.com

Prof. Dr. Noermijati, SE.,MTM.,CPHR.

noermijati@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta *work overload* terhadap *job stress* pada karyawan PT Bahari Utama Karya. Rancangan penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan bagian lapangan, dimana teknik total sampling atau sampling jenuh yaitu mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) variable *work overload* dan kepuasan kerja cukup tepat karena mampu menjelaskan variabel stress kerja dibandingkan dengan pengaruh variabel diluar model atau error terhadap stress kerja. Variabel independen *work overload* dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang tinggi terhadap variabel dependen *job stress* 2) variabel *work overload* memiliki pengaruh terhadap *job stress*. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi *work overload* yang diberikan kepada karyawan PT. Bahari Utama Karya maka semakin tinggi juga *job stress* yang ditunjukkan. 3) Hasil penelitian menunjukkan jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap *job stress*. Hal ini dikarenakan dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merasa aman, namun keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan oleh perusahaan tidak sepenuhnya digunakan dan ditaati oleh karyawan sehingga membuat pengaruhnya tidak signifikan

Berdasarkan hasil tersebut maka disarankan, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain dan meneliti ulang terkait dengan K3 pada lokasi yang berbeda dan dapat menunjukkan hasil yang lebih signifikan terhadap *job stress* atau temuan baru terkait hal tersebut, dan jika ada tambahan jam kerja maka karyawan harus diberikan upah tambahan yang sesuai dengan kinerja jam dan jam kerja sehingga karyawan tidak mengalami stress kerja.

Kata Kunci: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) , *Work Overload* , *Job Stress*

PENDAHULUAN

Industrialisasi dan modernisasi sekarang ini telah menimbulkan banyak perubahan yang signifikan dalam kehidupan. Manusia merupakan makhluk hidup yang lebih sempurna bila dibandingkan dengan makhluk hidup yang lain. Hal ini karena unsur kehidupan yang ada pada manusia berkembang dan mengalami perubahan dalam segi psikologi. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini dikatakan sebagai salah satu faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan organisasi (perusahaan).

Tantangan utama bidang personalia adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif, manajemen dituntut selalu mengembangkan cara-cara baru untuk menarik dan mempertahankan karyawan dan manajer yang berkwalifikasi tinggi, karena mereka diperlukan organisasi supaya dapat mampu bersaing (Handoko, 2008).

Stres kerja melibatkan fisiologis dan reaksi psikologis pada

peristiwa yang dianggap mengancam. Timbulnya stres kerja sangat dipengaruhi oleh kekuatan faktor lingkungan dan ditunjukkan oleh reaksi di berbagai fisiologis, tingkat psikologis, dan sosial (Abbasi, 2012).

Salah satu faktor utama yang dapat memicu munculnya stres adalah ketidakseimbangan sumber daya atau kapasitas kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan beban kerja yang diterimanya atau disebut dengan *work overload*. Seorang karyawan dituntut menjalankan pekerjaannya dengan beban yang melebihi pekerjaannya akan menimbulkan tekanan pada karyawan. Gibson (2005), setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (*work-overload*) pada sesuatu waktu. Beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi apabila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.

Work overload menyebabkan karyawan mengalami gangguan kecemasan, kinerja yang buruk dan paling penting adalah menimbulkan stress kerja, kepuasan kerja menurun,

kinerja dan produktifitas kerja menurun, dan keuntungan menurun. Masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sejatinya bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat.

Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting untuk mengendalikan risiko kecelakaan kerja, terlebih-lebih jika dikaitkan dengan kondisi perekonomian, yang mana jika terjadi kecelakaan kerja akan dapat mengakibatkan kerugian material/aset pada perusahaan dan pada akhirnya berefek domino pada pendapatan nasional.

KAJIAN TEORI

Overload

Menurut Gibson (2000), setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (*work-overload*) pada sesuatu waktu. Beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu (Hartanti & Tjahjoanggoro, 1999).

Beban kerja dan beban kerja berlebihan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah sejumlah tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja dalam waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan yang lebih dari yang dimiliki individu tersebut. Tugas-tugas tersebut melebihi kadar rutinitas dari yang biasa

dilakukan oleh pekerja sehingga membutuhkan tenaga ekstra.

Adapun indikator work overload yang digunakan dalam penelitian ini diambil menurut Tahir, dkk (2012) yang memiliki 4 aspek:

1. Task repetition merupakan pengulangan tugas atau pekerjaan.
2. Task excess atau beban kerja tambahan merupakan beban yang ditimbulkan akibat faktor lingkungan dalam suatu pekerjaan.
3. Physical atau Mental Load atau beban kerja fisik dan mental dapat berupa beratnya pekerjaan.
4. Work at Odd times atau tambahan waktu kerja akan mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan dan akan meningkatkan tingkat kesalahn.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja ada sepuluh hal yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)
2. Jadwal kerja atau jam kerja
3. *Role ambiguity* dan *role conflict*
4. Kebisingan
5. *Information overload*
6. *Temperature extremes* atau *heat overload*
7. *Repetitive action*
8. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja
9. Tanggung jawab
10. Harga diri (*self-esteem*)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program keselamatan dan kesehatan kerja telah dilaksanakan oleh banyak organisasi dan perusahaan yang bertujuan untuk mengurangi atau menghindari risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Menurut Mangkunegara (2002:163) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Keuntungan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Adapun manfaat dari penerapan program K3 menurut Rivai (2004:412) meliputi:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang,
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen,
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi,
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena pengajuan klaim,
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat

meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, dan

6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik dan kompeten karena meningkatnya citra perusahaan. Kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungan secara substansial.

Alat Pelindung Diri (APD)

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja memang sudah sepantasnya menjadi prioritas perusahaan. Jaminan K3 tersebut dapat diukur dari tingkat Alat Pelindung Diri (APD) yang disediakan oleh perusahaan. Akan tetapi dalam hal ini pekerja juga layak untuk memperhatikan K3 untuk dirinya sendiri. Alat Pelindung Diri (APD) yang seharusnya menjadi *standart* dalam pekerjaan konstruksi jembatan.

Job Stress

Stress didefinisikan sebagai suatu respons adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson dalam Kreitner dan Kinicki, 2005).

Gejala stres di tempat kerja sangat berhubungan dengan kualitas kerja dan interaksi individu di tempat kerja. Gejala stres di tempat kerja meliputi kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi berkurang, komunikasi tidak lancar, kurang baik dalam mengambil

keputusan, kurang reaktifitas dan inovatif, serta tugas-tugas yang dilakukan tidak bermanfaat.

Sumber Job Stress

Stressor individual adalah stressor yang berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas kerja seseorang. Contoh stressor individual yang paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan (Jorge, et al, 1999 dan Schaubroeck dan Fink, 1998). Selain variabel-variabel tersebut, terdapat keamanan kerja yang juga merupakan stressor tingkat individual yang penting untuk dikelola karena berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan hubungan korelasional dan hubungan kausal maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang sarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data di lapangan (Ardianto, 2010:47).

Hipotesis sendiri adalah menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel; untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya; atau apakah suatu variabel

dipengaruhi atau tidak oleh pengaruh lainnya. Dimana di dalam penelitian ini peneliti meneliti tiga variabel, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), *Work Overload* (X2), dan *Job Stress* (Y1).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Adapun metode statistik yang digunakan adalah:

Regresi Linear Ganda

Analisis yang digunakan untuk mencari seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁) dan *Work Overload* (X₂) terhadap variabel terikat yaitu Job Stress (Y). Analisis ini akan menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Model tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x + \varepsilon$$

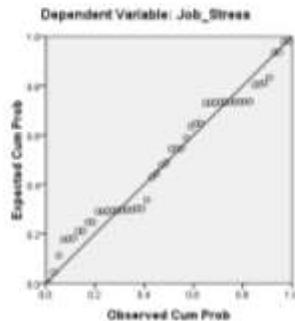
$$Y = \alpha + \beta x_1 + \beta x_2 + e$$

HASIL ANALISIS DATA

Hasil penelitian yang dihasilkan menurut uji sebagai berikut:

- 1. Uji Asumsi Klasik**
 - a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berasarkan gambar terlihat titik-titik berada di sekitar garis diagonal. Titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal menunjukkan residual berdistribusi normal sehingga dapat disimpulkan bahwa residual antara variabel work overload dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap job stress berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat VIF dan nilai *tolerance* yang diperoleh. Jika nilai nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Dari hasil pengujian diketahui bahwa seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan *scatterplots*. Data tidak mengalami heteroskedastisitas apabila dalam gambar *scatter plot* titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Uji Heteroskedastisitas pada work overload, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap job stress.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas work

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Work_overload | .587 | 1.704 |
| K3 | .587 | 1.704 |

overload dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X) serta variabel terikat (Y) berupa job stress, maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, penulis menggunakan bantuan program *software SPSS* versi 17.00 dari Tabel *coefficient* maka dihasilkan output pada tabel berikut:

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | .052 | .167 | |
| Work_overload | 0.236 | .026 | .990 |
| K3 | -.002 | .025 | -.002 |

a. Dependent Variable: Job_Stress

Koefisien regresi variabel work overload (X1) sebesar 0.236; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan work overload mengalami kenaikan 1%, maka job stress (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0.236. Pengaruh bersifat signifikan artinya work overload memberikan pengaruh yang konsisten terhadap stress kerja. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara *work overload* terhadap job stress, semakin tinggi *work overload* yang diterima oleh karyawan maka semakin besar job stress yang dialami oleh karyawan.

3. Uji Hipotesis

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apabila semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai ketepatan model terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005). Dimana pada uji F terdapat kriteria uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

| Model | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 7.781 | 129.500 | .000 ^a |
| Residual | .006 | | |
| Total | | | |

a. Predictors: (Constant), K3, Work_overload

b. Dependent Variable: Job_Stress

b. Dependent Variable: Job stress

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan hasil dari uji statistik F didapatkan nilai statistik hitung 129.500 dan nilai signifikansi 0,000 dimana hasil ini lebih besar dari F tabel (2.79) pada n sebesar 100 sehingga H1 diterima yang mana dapat disimpulkan bahwa *work overload* dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap job stress pada Bahari Utama Karya.

PEMBAHASAN

Hipotesis 1 Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Work overload Terhadap Job stress

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hasil bahwa *work overload* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *job stress* pada PT Bahari Utama Karya. Hal ini menunjukkan bahwa *work overload* menjadi penyebab utama munculnya stress kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi dan kuesioner yang menunjukkan bahwa bebankerja yang diterima pegawai cukup tinggi dimana mereka juga melakukan pekerjaan di luar tugas yang mereka terima, selain

itu banyak karyawan yang tidak masuk sehingga menambah beban kerja karyawan yang lain. Hal ini membuat pengaruh *work overload* menjadi signifikan.

Dari kedua variabel antara *work overload* serta keselamatan dan kesehatan kerja, memang secara memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja, namun dalam penelitian dikatakan bahwa *work overload* memiliki pengaruh yang paling dominan atau paling besar terhadap job stress. Artinya *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap job stress. Sedangkan hasil yang berbalik yang ditunjukkan oleh variabel K3. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu I Wayan Juniantara (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap job stress, work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*. Variabel lain yang dapat mempengaruhi job stress pegawai menurut Anoraga (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi job stress pegawai seperti: work overload, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan juga kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Hipotesis 2a: Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap Job stress

Pengaruh negatif dan tidak signifikan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap Job stress hal ini berdasarkan semakin tinggi nilai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka tingkat *job stress* juga akan semakin berkurang, dan sebaliknya semakin rendah nilai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka tingkat job stress juga akan semakin meningkat. Hal tersebut karena dengan adanya sistem penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik, maka kecemasan dan rasa tidak nyaman yang dirasakan pekerja akan berkurang. Yang mana kecemasan dan rasa tidak nyaman ini merupakan salah satu indikator stress pada pekerjaan yang dijalani oleh pekerja tersebut.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Artadi (2015) yang menunjukkan hasil yang sama dimana terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap *job stress* pada karyawan PT. Merapi Agung Lestari.

Hipotesis 2b Pengaruh Work overload Terhadap Job stress

Semakin tinggi work overload yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi juga job stress yang ditunjukkan. Sebaliknya semakin rendah tingkat *work overload* yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin rendah pula tingkat job stressnya. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Fricilia Runtuwene

(2013) bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* pegawai di badan kepegawaian daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Work overload merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang memiliki karakteristik dimana pekerjaan tersebut melebihi kemampuan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Tahir, dkk., (2012) menyatakan *work overload* mencakup 3 indikator yaitu, *Task repetition* (pengulangan tugas atau pekerjaan), *Task excess* (beban kerja tambahan), serta *Physical/Mental load* (beban kerja fisik dan mental yang tinggi).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel *work overload* dan kepuasan kerja cukup tepat karena mampu menjelaskan variabel stress kerja dibandingkan dengan pengaruh variabel diluar model atau error terhadap stress kerja. Variabel independen *work overload* dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang tinggi terhadap variabel dependen *job stress*. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan R Square .
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work overload* memiliki pengaruh

terhadap *job stress*. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi *work overload* yang diberikan kepada karyawan PT. Bahari Utama Karya maka semakin tinggi juga *job stress* yang ditunjukkan.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap *Job stress*. Hasil penelitian menunjukkan jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap *job stress*. Hal ini dikarenakan dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merasa aman, namun keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan oleh perusahaan tidak sepenuhnya digunakan dan ditaati oleh karyawan sehingga membuat pengaruhnya tidak signifikan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain dan meneliti ulang terkait dengan K3, sehingga peneliti selanjutnya meneliti pada lokasi yang berbeda dan dapat menunjukkan hasil yang lebih signifikan terhadap *job stress* atau temuan baru terkait hal tersebut
2. Hasil yang didapatkan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* maka perusahaan

harus mengatur kembali jam kerja dan jika ada tambahan jam kerja maka karyawan harus diberikan upah tambahan yang sesuai dengan kinerja jam dan jam kerja sehingga karyawan tidak mengalami stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi , Tajmal Farooq. 2015. Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 2 (1), 27-37, Summer 2015
- Altaf, Amal dan Mohammad Atif Awan. 2011. Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Springer Science+Business Media B.V.*
- Abbasi , Tajmal Farooq. 2015. Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 2 (1), 27-37, Summer 2015
- Altaf, Amal dan Mohammad Atif Awan. 2011. Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Springer Science+Business Media B.V.*
- Chiu, Warren.C, K and Greenhaus, J.H.,Allen. 2002. *Health consequences of workfamily conflict : The dark side of work-family interface*.avaibale at www.elsevier.com.
- Davis, Keith dan John W. Newstroom. 2008. *Jilid 1-2 Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga
- Desy W. S., Hartanti, dan A. J. Tjahjoanggono. Hubungan Persepsi Terhadap Tempat Duduk, Beban Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan dengan Kelelahan Kerja, *Jurnal Anima, Vol. 14, No. 54*, Tahun 1999, hal. 121.
- Effiyanti, Tri, Siswandari, dan Hery Sawiji. Tanpa tahun. Pengaruh Computer Anxiety dan Technology Acceptance Model (TAM) Terhadap Technostress Pada Guru SMK di Kabupaten Karanganyar. *Penelitian*. Magister Pendidikan Ekonomi Program Pascasarjana UNS.
- Elyastuti, Febriana. 2011. Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Tingkat Kelelahan Pada Tenaga Kerja Bagian Fabrikasi Pabrik Gula Trangkil Pati. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Fu, C. K. and Shaffer, M. A. 2001. The Tug of Work and Family: Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict. *Personal Review*, 30 (5), pp. 502-522.
- Gibson, James,L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, Jr., J.H., 2005, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses(Terj.)*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Halbesleben, J.R.B dan M.R Buckley. 2004. Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*. Vol 30, 6, 859-879
- Helianty, Yanti, Caecilia Sri Wahyuni, dan Azizah Kusuma Wardhany. Tanpa tahun. *Penentuan Lamanya Istirahat Kerja Untuk Meminimasi Beban Fisiologis Bekerja (Studi Kasus di PR. Djagung Padi Malang)*. Bandung: Institut Teknologi Nasional bandung.
- Leksono, Hendri Suryo. 2014. Kebosanan Kerja: Peningkatan Stres dan Penurunan Kinerja Karyawan Dalam Spesialisasi Pekerjaan. *Jurnal JIBEKA Volume 8 No. 2 Agustus 2014*: 14-18.
- Lo, L., 2003. Work Motivation, Job Stress and Employees' Well-being. *Journal of Applied Management Studies*, 8 : 61 – 74.
- Mazloum et al., 2008. A Meta- Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 81 (2), pp. 123–133.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- NIOSH. 1999. *Musculoskeletal Disorders and Workplace Factors: A Critical Review of Epidemiologic Evidence for Work Related*

- Musculoskeletal Disorders*. NIOSH: Centers for Disease Control and Prevention.
- Nirman, Utomo 1999. *Perilaku organisasi*. Surabaya: Citra Media
- Perwitasari. 2013. Hubungan Antara Harga Diri dan Kebutuhan Afiliasi Dengan Stres kerja Pada Remaja. *Jurnal UNESA Vol 2. No 01*
- Purnamasari dkk. 2015. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh)". *Jurnal Akuntansi ISSN 2302-0164. Vol. 2 No. 6*
- Qauliyah, Asta. 2006. *Stress Pada Saat Bekerja*. 20 Oktober 2006 diakses dari <http://astaqauliyah.com/tag/penyebab-stres-kerja/> pada tanggal 2 Maret 2016.
- Robinson, Abrams, D., Ando, K. and Hinkle, S. 2011. Psychological Attachment to the Group: Cross- Cultural Differences in Organizational Identification and Subjective Norms as Predictors of Workers' Turnover Intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24 (10), pp. 1027-1039*
- Rohmert, dikutip dalam Sugiyanto, Beban Kerja: Konsep dan Pengukuran, *Buletin Psikologi, Tahun 1993 No 1*.
- Rosandi Andika Filona. 2004. Perbedaan Stres kerja antara Mahasiswa Pria dan Wanita di Universitas Katolik Atma Jaya. *Skripsi. Jakarta: Universitas Atma Jaya*,
- Schultz dan Schultz, *Psychology & work Today an Introduction To Industrial and Organizational Psychology*, 7th ed. (Uppersaddle River New Jersey: Prentice Hall, 1998), hal. 386.
- Sitohang.2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: pradnya paramita
- Survey BPPT Outlook Energi Indonesia. 2015. *Konsumsi Energi Listrik Final 2012-2015*
- Survey Employee Engagement Survey (EES). 2016. *Indeks Kepuasan Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Triwulan III tahun 2015*
- Sutarto, 2006, *Dasar-dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press Yogyakarta
- Tahir, dkk. 2012. The Effects of Work Overload on the Employees' Performance in relation to Customer Satisfaction: A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. *World Journal of Social Sciences Vol. 2. No. 1. January 2012. Pp. 174 - 181*
- Thompson. 2002. A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *The Journal of Applied Psychology, 81 (2), pp. 123-133*.
- Utomo, Tri Widodo W., 2008. *Analisis Kebutuhan Pegawai*, di akses 29 Maret 2016; <http://www.shdeshare.net/triwidodowutomo/analisis-beban-kerja>.