



PENGARUH *WORKLOAD* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI RSUD H. ANDI SULTHAN DAENG RADJA KABUPATEN BULUKUMBA DI MASA PANDEMI COVID-19

Asrini Jusma¹, Akhmad Jafar², Eka Suhartini³
^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap kinerja pegawai. 2) Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap stres kerja. 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja. 4) Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap kinerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan sampel penelitian sebanyak 177 pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk analisis data dengan bantuan program SPSS Versi 26 Statistik. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: 1) *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. 2) *Workload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. 3) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. 4) Stres Kerja tidak memediasi *Workload* terhadap Kinerja.

Kata kunci: Workload, Stres kerja, Kinerja

ABSTRACT

The objectives of this study are: 1) To determine the effect of workload on employee performance. 2) To determine the effect of workload on work stress. 3) To determine the effect of work stress on performance. 4) To determine the effect of workload on performance through work stress as an intervening variable. This research is a quantitative research type and the research sample is 177 employees of RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja, Bulukumba Regency. This study uses path analysis for data analysis with the help of SPSS Version 26 Statistics program. The results of this study prove that: 1) Workload has a positive and significant effect on performance. 2) Workload has a positive and insignificant effect on work stress. 3) Job stress has a negative and significant effect on performance. 4) Job Stress does not mediate Workload on Performance.

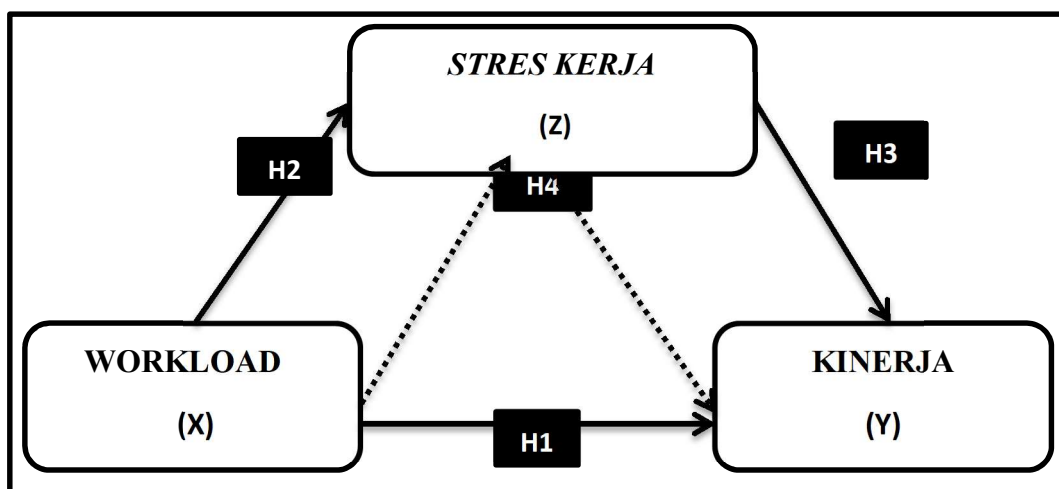
Keywords: Workload, Job stress, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran yang demikian penting dalam mensukseskan tujuan yang membuat perusahaan atau organisasi melakukan berbagai hal untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *workload* merupakan stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa *workload* terlalu banyak. *Workload* tersebut menyebabkan kelelahan- kelelahan dan tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan kinerja menurun. Selain *workload*, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja, dimana pegawai mudah merasa frustrasi dan cemas ketika mereka merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang banyak tetapi waktu dan standar kerja yang tidak jelas.

Penelitian ini dilakukan di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Rumah sakit adalah institusi kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, dan memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.

Rumah sakit ini merupakan rumah sakit umum daerah yang memiliki fasilitas yang memadai untuk melayani kebutuhan pasien dari berbagai daerah di Kabupaten Bulukumba. Dimana dalam proses pelayanan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit masih terdapat beberapa keluhan dan ketidakpuasan. Hal ini dilihat dari keluhan mengenai pelayanan yang lama dan berbelit-belit terlebih di masa pandemi yang membuat penerapan standar operasional yang dijalankan lebih ketat, hal ini membuat pegawai bekerja lebih dari biasanya yang membuat fokus kerja menurun dan berdampak pada kinerja. Penurunan kinerja dipengaruhi oleh *workload* pegawai yang banyak terlebih di masa pandemi karena menjadi garda terdepan melawan covid-19. *Workload* yang banyak akan berdampak pada psikologis mereka. Di masa pandemi ini pegawai merasa khawatir, stres, mudah lelah, cemas dan takut akan tertular karena sebagai garda terdepan melawan pandemi covid-19.





- H₁: Diduga *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba di Masa Pandemi covid-19.
- H₂: Diduga *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba di Masa Pandemi covid-19.
- H₃: Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba di Masa Pandemi covid-19.
- H₄: Diduga *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba di Masa Pandemi covid-19.

METODOLOGI

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Jalan Serikaya No. 17 Kabupaten Bulukumba. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober sampai November 2021. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 319 pegawai. Penentuan jumlah sample dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin

$$\frac{319}{1 + 319(0,05)^2}$$

$$n = 177$$

Jadi, total sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 177 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Sampel yang diambil peneliti hanya khusus pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data penelitian ini yaitu data primer dan sekunder.

HASIL
Analisis Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,609 ^a	,371	,364	3,79475	1,804

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, WORKLOAD

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4,14 nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,609, hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel workload dan stres kerja terhadap kinerja yang dikategorikan kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,609 ^a	,371	,364	3,79475	1,804

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, WORKLOAD

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,371 atau 37,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *workload* dan stres kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 37,1%, sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,068	2,889		8,678	,000
	WORKLOAD	,741	,074	,602	10,001	,000
	STRES KERJA	-,069	,034	-,122	-2,020	,045

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah SPSS 26, 2021

Tabel output di atas menunjukkan pengaruh secara parsial yaitu:

1. Nilai variabel *Workload* (X) pada tabel *coefficient* dimana T hitung 10,001 lebih besar dari T tabel 1,654 dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana pengambilan keputusan dalam uji hipotesis parsial t jika nilai sig. $< 0,05$ berdasarkan pengambilan keputusan uji hipotesis parsial t maka H1 ditolak yang artinya *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
2. Nilai variabel stres kerja (Z) pada tabel *coefficient* dimana T hitung 2,020 lebih besar dari T Tabel 1,654 dan nilai sig. sebesar 0,045. Maka pengambilan keputusan dalam uji hipotesis parsial t jika nilai sig. $< 0,05$ berdasarkan pengambilan keputusan uji hipotesis parsial t maka H3 diterima yang artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

Hasil Uji Parsial t X ke Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,108	5,825		5,856	,000
	WORKLOAD	,095	,163	,044	,583	,560

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber: Hasil Olah SPSS 26, 2021



Tabel output di atas menunjukkan pengaruh parsial. Nilai variabel *Workload* (X) pada tabel *Coefficients* dimana T- hitung 0,583 lebih kecil dari T- tabel 1,654 dan sig. sebesar 0,560. Pengambilan keputusan uji hipotesis parsial t jika nilai sig. < 0,05 maka H2 ditolak artinya *workload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

DISKUSI

Wokload terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji SPSS 26 statistik diketahui nilai variabel *Workload* (X) pada tabel *coefficient* di mana $10,001 > 1,654$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan keputusan uji hipotesis parsial t maka hipotesis ditolak, yang artinya *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hal ini mengindikasikan bahwa *workload* yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dari pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pegawai merasa tidak terbebani dengan *workload* yang diberikan karena *workload* tersebut sesuai dengan kemampuan dan dengan waktu yang cukup untuk menyelesaikannya. Hal ini membuat para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan prosedur penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Hal ini sesuai dengan teori Huey dan Wickens menyatakan bahwa *workload* mempengaruhi kinerja. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* yang diberikan kepada pegawai memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Pemberian *workload* yang efektif dapat memberikan pengaruh yang positif kepada meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Andriyani Prawitasari, Meiffa Herfianti tahun 2020 "Pengaruh Workload Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Stres Karyawan Ojk Regional Bengkulu". *Workload* dan stres berpengaruh negatif terhadap kinerja, *workload* berpengaruh positif terhadap stres karyawan, stres memediasi pengaruh *workload* terhadap kinerja.

Workload terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji SPSS 26 statistik nilai variabel *workload* (X) pada tabel *coefficient* sebesar $0,583 < 1,654$ dengan nilai signifikan $0,560 > 0,05$. Berdasarkan keputusan uji hipotesis parsial t maka hipotesis ditolak, yang artinya *workload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pegawai RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hal ini mengindikasikan bahwa *workload* yang diberikan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap tingkat stres dari pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.



Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa *workload* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap stres kerja, karena pegawai mampu dan selalu berusaha untuk menyelesaikan target bahkan dalam kondisi pandemi. Pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba mampu mengelola waktu mereka sehingga memiliki cukup waktu untuk melakukan pekerjaannya sehingga tidak akan menimbulkan rasa tertekan yang dapat memicu stres kerja.

Hal ini sesuai dengan teori stres Lazarus yang menyatakan stres dapat terjadi ketika seseorang mengalami tuntutan yang melampaui sumber daya yang dimilikinya, artinya kondisi stres terjadi jika terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan. Oleh karena itu *workload* perlu dikelola agar tidak menimbulkan stres kerja yang berlebihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mega Silviana, dkk. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-alun" hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja Pada Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-alun.

Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji SPSS 26 statistik nilai variabel stres kerja pada tabel *coefficient* sebesar $-2,020 < 1,654$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$. Berdasarkan pengambilan keputusan uji hipotesis parsial t maka hipotesis diterima yang artinya stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa stres berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karena pegawai rumah sakit sebagai garda terdepan melawan covid-19 terkhusus di Kabupaten Bulukumba. Pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba merasa khawatir tertular ketika sedang bekerja terlebih di masa pandemi Covid-19 yang di mana penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan lebih ketat. Perasaan khawatir yang dirasakan Pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba membuat fokus kerja mereka menurun dan berdampak terhadap kinerja yang menurun sehingga terdapat keluhan pelayanan oleh pengunjung rumah sakit. Maka dari itu instansi harus memperhatikan dan memberikan rasa aman kepada pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan tenang tanpa khawatir dan mampu mencapai kinerja atau tujuan instansi dengan optimal.

Hal ini sesuai dengan teori stres Lazarus yang menyatakan stres dapat terjadi ketika seseorang mengalami tuntutan yang melampaui sumber daya yang dimilikinya, artinya kondisi stres terjadi jika terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan dan berdampak kepada kinerja pegawai.



Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wiwit Widarti "Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta". Hasil Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Workload terhadap Kinerja melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur (*path analysis*) diperoleh nilai t-hitung $-0,281735$ lebih kecil ($<$) dari t-tabel $1,654$, dan koefisien mediasi sebesar $-0,005368$. Hal ini berarti stres kerja tidak mampu memediasi *workload* terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa nilai t-hitung bernilai negatif yakni $-0,281735$ yang berarti stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan untuk memediasi *workload* terhadap kinerja pegawai yang artinya ketika pegawai merasa stres maka hal tersebut tidak akan mempengaruhi *workload* terhadap kinerja pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja dari pegawai tidak memediasi *workload* terhadap kinerja yang artinya walaupun pegawai merasakan stres akibat tekanan kerja terlebih di masa pandemi tetapi mereka tetap bersikap profesional dan mampu mencapai standar kerja yang ditetapkan rumah sakit. Para pegawai tetap berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada pengunjung rumah sakit.

Hal ini sesuai dengan teori stres Lazarus yang menyatakan stres dapat terjadi ketika seseorang mengalami tuntutan yang melampaui sumber daya yang dimilikinya, artinya kondisi stres terjadi jika terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan serta tidak memediasi *workload* terhadap kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andriyani Prawitasari, Meiffa Herfianti tahun 2020 "Pengaruh Workload Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Stres Karyawan Ojk Regional Bengkulu". Stres memediasi pengaruh *workload* terhadap kinerja. Dimana semakin tinggi *workload* yang diterima oleh karyawan maka stress kerja semakin meningkat dan berdampak pada kinerja.

REFERENSI

- Adikara Banu, "survei 83 persen tenaga kesehatan kelelahan hadapi pasien covid-19". *Jawa Pos,com*. <https://www.jawapos.com/kesehatan/04/09/2020/survei-83-persen-tenaga-kesehatan-kelelahan-hadapi-pasien-covid-19/> (17 Desember 2020)
- Arifianto Bayu, Wibowo, Edy Rahardja, Pengaruh Kelelahan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan RSUD RA Kartini Jepara), *Jurnal Manajemen*, vol 4, no. 1 (2015)



- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bulukumba, "Kabupaten Bulukumba Dalam Angka 2018", *Official Website Badan Pusat Statistik Kabupaten Bulukumba*, <https://bulukumbsksb.bps.go.id/publication/2019/08/16/9be5b3f01936116f32254c46/kabupaten-bulukumba-dalam-angka-2019.html>
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya. *Shahid, M. Quraish. Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*. Vol. 2 Lentera Hati, 2002
- Ekawarna. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
<http://ekonomizona.blogspot.com/2017/01/pemberian-beban-kerja-tidak-boleh.html> (20 Desember 2020)
- http://etheses.uin-malang.ac.id/1829/6/09410140_Bab_2.pdf (20 Desember 2020)
- http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/RS1_2017_2_1062_Bab2.pdf (20 Desember 2020)
- <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/17657/BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y> (20 Desember 2020)
- <http://www.slideshare.net/mobile/anmeyshie/lazaruss-theory> (18 Desember 2020)
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*
- Maharan, Ria Gustina. "Pengaruh Reward Dan Punishment Pt Bpjs Terhadap Pelayanan Peserta Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Rumah Sakit Abdul Moeloek Bandar Lampung)", (2017).
http://repository.radenintan.ac.id/1170/3/BAB_II.pdf (20 Desember 2020)
- Mahasiswa Teller." Makalah Manajemen Kinerja", Blog Mahasiswa Teller.
<http://mahasiswateller.blogspot.com/2016/03/makalah-manajemen-kinerja-islam.html> (17 Desember 2020)
- Manurung Renhard dan Ratlan Pardede, *Analisis Jalur=Path Analysis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 38.
- Napitupulu Siska, dkk. "Lazarus's Theory (stress, appraisal, and coping)"
<http://www.slideshare.net/mobile/anmeyshie/lazaruss-theory> (18 Desember 2020)
- Pelayanan Jakarta, "regulasi peraturan menteri kesehatan nomor 340 tentang klasifikasi rumah sakit".
<http://pelayanan.jakarta.go.id/download/regulasi/peraturan-menteri/kesehatan-nomor-340-tentang-klasifikasi-rumah-sakit.pdf> (17 Desember 2020)
- Pinjungwati Gayuh Tri. Fimela.com, Lifestyle Jakarta. <https://www.fimela.com/lifestyle-relationship/read/4350650/faktanya-banyak-orang-amerika-alami-stres-selama-bekerja-dari-rumah>
- Qurtubi Al, "Tafsir Ibnu Katsir" Surah Al-Baqarah/2:30, P2. Hal 27.
- Rahayu Aisyah Mawar." Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Redaksi Pt. Riau Pos Intermedia Pekanbaru".2020. h 44-45



- Rahma.St." Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada RSUD Lanto Daeng Pasewang Jeneponto". h 35
- Rolos Jeky K R. dkk. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 4 Tahun (2018)
- Shihab M.Quraish, Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, (Jakarta: Lentera Hati, 2006),jil V, hlm.711
- Silfiana Mega, Diana Sulianti K, Tobing, Ariwan Joko Nusbantoro "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawati PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-alun : h 1
- Siyoto Sandu, dan Ali Sodik, Dasar Metodologi Penelitian. Cet 1. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015. H 19
- Sudaryono. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method. Ed. 2. Cet 3. Depok: Rajawali Pers, 2019 .
- Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung. 2011.
- Suhartini Eka, *Islamic Human Resource Management* (Makassar: Alauddin University Press, 2016)
- Sukirno Sadono, dkk, Pengantar Bisnis (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2004 Sumber daya manusia". *Wikipedia the Free Encyclopedia*. https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia (14 April 2021)
- Sopiah, Perilaku Organisasi, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008)
- Wibowo Bayu Arifianto, Edy Rahardja, Pengaruh Kelelahan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan RSUD RA Kartini Jepara), Jurnal Manajemen, vol 4, no. 1 (2015): h 1
- Wibowo, Manajemen Kinerja, Edisi 5 (Cetek 12 Depok : Rajawali Pers , 2017