
JRAK JURNAL RISET AKUNTANSI DAN BISNIS

VOLUME 9 NO 1
JANUARI 2023

jrak@plb.ac.id

Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya)

Annisa Desty Puspatriani – Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the effect of individual characteristics, organizational climate and workload on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Tasikmalaya Branch Office. The research method used in this research is descriptive analysis method, using census techniques. Data collection techniques using documentation study methods and field research (field research) which includes observation, interviews and questionnaires. The population in this study are employees at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Tasikmalaya Branch Office, with a total of 113 respondents. The analysis technique used in this research is path analysis. By using path analysis, researchers suggest that partially, individual characteristics, organizational climate and workload have a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, individual characteristics, organizational climate and workload have a significant effect on employee performance. Thus, the better the individual characteristics, organizational climate and workload, the employee's performance will increase.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Climate, and Workload

PENDAHULUAN

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Senada dengan Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan aset terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, bagaimana pun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan

tingkat efisiensi yang diharapkan dan tujuan yang diinginkan. Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu halnya dalam suatu perusahaan, dimana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu, seorang pemimpin perusahaan juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria keberhasilan atau tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Salah satu lembaga yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya adalah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Bank Negara Indonesia yang berdiri sejak tahun 1946 merupakan bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh pemerintah Indonesia dan bank negara Indonesia juga mulai mengedarkan alat pembayaran resmi pertama yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia yakni ORI dan Oeang Republik Indonesia. Tanggal pendirian Bank Negara Indonesia jatuh pada tanggal 5 Juli 1946 dan secara resmi ditetapkan sebagai Hari Bank Nasional. Kekuatan BNI terletak pada kemampuan SDM yang memiliki keterampilan dan integritas yang tinggi dalam melayani nasabah dengan sepenuh hati dan profesional. Berikut ini merupakan Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai (PKPP) di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. KCU Tasikmalaya:

Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai (PKPP) PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. KCU Tasikmalaya

Yudisium	Tahun 2015	Tahun 2016
Sangat Memuaskan (SM)	21	17
Memuaskan (M)	54	56
Baik (B)	38	40
Jumlah	113 orang	113 orang

Sumber: PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. KCU Tasikmalaya, 2016

Dari data PKPP di atas, dapat dilihat bahwa pada dua tahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan, hal ini ditandai dengan adanya penurunan jumlah karyawan yang mendapat yudisium Sangat Memuaskan (SM) dari 21 orang menjadi 17 orang, dan meningkatnya jumlah karyawan yang mendapat yudisium Memuaskan (M) dari 54 orang menjadi 56 orang, dan meningkatnya jumlah karyawan yang mendapat yudisium Baik (B) dari 38 orang menjadi 40 orang. Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti, penurunan kinerja karyawan ini disebabkan oleh adanya kebijakan manajemen yang meningkatkan target dari tahun ke tahun

sehingga beberapa karyawan tidak dapat mencapai target tersebut. Serta adanya kejenuhan karyawan ini diindikasikan dengan adanya karyawan yang keluar ruangan atau kantor pada saat jam kerja dan adanya karyawan yang terlambat pada saat jam masuk kerja. Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena tersebut, maka diperlukan adanya pengkajian tentang kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya.

Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya, pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi dan Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya, dan pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya.

LANDASAN TEORI

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman, karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Ratih Hurriyati, 2010).

Iklim Organisasi

Menurut Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Beban Kerja

Menurut Suma'mur (2009) beban kerja merupakan kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari yang satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat ketrampilan, jenis kelamin, usia dari pekerja yang bersangkutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal Rivai, 2013; Harto, 2020; Hakim & Harto, 2021; Pramuditha, Harto, & Parlina, 2022; Soepriyadi, Ristiyana, Harto, & et. al., 2022). Lebih lanjut (Mangkunegara, 2011) menyatakan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PEMBAHASAN

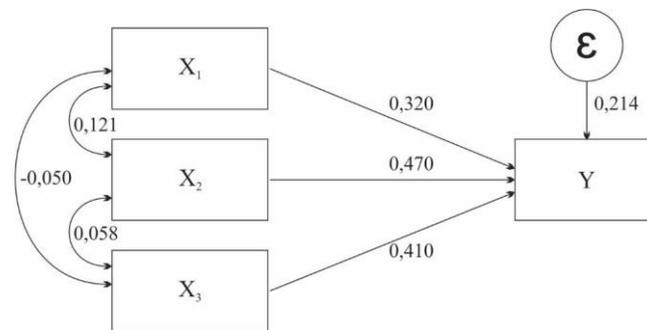
Dari hasil penelitian didapatkan perhitungan statistik dan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja

karyawan. Analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui lebih jauh pengaruh karakteristik individu, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis jalur yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 21.0.

Dari hasil rekapitulasi terhadap tanggapan mengenai karakteristik individu pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya diperoleh hasil sebesar 5015 dan termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya memiliki karakteristik individu yang baik. Dari hasil rekapitulasi terhadap tanggapan mengenai iklim organisasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya diperoleh hasil sebesar 5699 dan termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya memiliki iklim organisasi yang baik.

Dari hasil rekapitulasi terhadap tanggapan mengenai beban kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya diperoleh hasil sebesar 2595 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya telah sesuai dengan fungsi jabatannya. Dari hasil rekapitulasi terhadap tanggapan mengenai kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya diperoleh hasil sebesar 4619 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya telah memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Besarnya pengaruh karakteristik individu, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, mendefinisikan dalam bentuk perhitungan analisis pengaruh karakteristik individu, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Setelah menghitung koefisien jalur dan pengaruh-pengaruh yang bersangkutan menggunakan rumus di atas maka diperoleh hasil seperti yang tertera dalam gambar berikut :



Gambar 1 Struktur Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, pengaruh karakteristik individu, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka analisis jalur dari masing-masing variabel dapat dihitung sebagai berikut :

Tabel Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya

No	Nama Variabel	Formula	
1	Karakteristik Individu		
	a. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	$(\rho YX_1)^2$	0.102
	b. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	$(\rho YX_1).(rX_2X_1).(pYX_2)$	0.018
	c. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_3	$(\rho YX_1).(rX_3X_1).(pYX_3)$	-0.007
	Total Pengaruh X_1 terhadap Y		0.114
2	Iklim Organisasi		
	a. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	$(\rho YX_2)^2$	0.221
	b. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1	$(\rho YX_2).(rX_1X_2).(pYX_1)$	0.018
	c. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_3	$(\rho YX_2).(rX_3X_2).(pYX_3)$	0.011
	Total Pengaruh X_2 terhadap Y		0.250
3	Beban Kerja		
	a. Pengaruh langsung X_3 terhadap Y	$(\rho YX_3)^2$	0.168
	b. Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_1	$(\rho YX_3).(rX_1X_3).(pYX_1)$	-0.007
	c. Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_2	$(\rho YX_3).(rX_2X_3).(pYX_2)$	0.011
	Total Pengaruh X_3 terhadap Y		0.173
4	Total Pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y		0.537
5	Pengaruh Lain		0.463
6	Total Pengaruh		1.000

Sumber: Data Terolah

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 0,537 atau sebesar 53,7%. Sedangkan pengaruh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian adalah sebesar 0,463 atau 46,3%. Artinya setiap indikator dari variabel karakteristik individu, iklim organisasi dan beban kerja dapat menentukan kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya. Apabila karakteristik individu, iklim organisasi dan beban kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila karakteristik individu, iklim organisasi dan beban kerja secara bersama-sama menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Dalam pengujian hipotesis secara simultan digunakan uji F dengan bantuan output SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji F Test SPSS Ver. 21.0 Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.771	3	56.590	42.204	.000 ^b
	Residual	146.155	109	1.341		
	Total	315.926	112			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Karakteristik Individu, Iklim Organisasi

Dari tabel SPSS tersebut dapat dilihat bahwa besarnya nilai F hitung adalah sebesar 42,204. Nilai F tabel yaitu 2,685 ternyata F hitung > F tabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam setiap perusahaan perlu dilakukan penyesuaian terhadap kedudukan setiap jabatan dengan mempertimbangkan karakteristik individu dari setiap karyawan, menciptakan iklim organisasi yang baik dan menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawannya.

Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

No	Nama Variabel	Formula	
1	Karakteristik Individu		
	a. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	$(\rho_{YX_1})^2$	0.102
	b. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	$(\rho_{YX_1}).(r_{X_2X_1}).(\rho_{YX_2})$	0.018
	c. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_3	$(\rho_{YX_1}).(r_{X_3X_1}).(\rho_{YX_3})$	-0.007
	d. Total Pengaruh X_1 terhadap Y		0.114

Dengan demikian berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,114 atau sebesar 11,4% setelah dipengaruhi oleh iklim organisasi dan beban kerja. Adapun pengaruh langsung dari karakteristik individu terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,102 atau 10,2%. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji T) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,870 dan t_{tabel} sebesar 1,981, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,870 > 1,981$). Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

No	Nama Variabel	Formula	
2	Iklim Organisasi		
	a. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	$(\rho_{YX_2})^2$	0.221
	b. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1	$(\rho_{YX_2}).(r_{X_2X_1}).(\rho_{YX_1})$	0.018
	c. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_3	$(\rho_{YX_2}).(r_{X_3X_2}).(\rho_{YX_3})$	0.011
	d. Total Pengaruh X_2 terhadap Y		0.250

Dengan demikian berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,250 atau sebesar 25,0% setelah dipengaruhi oleh karakteristik individu dan beban kerja. Adapun pengaruh langsung dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,221 atau 22,1%. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji T) diperoleh t_{hitung} sebesar 7,151 dan t_{tabel} sebesar 1,981, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih

besar dari t_{tabel} ($7,1510 > 1,981$). Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

No	Nama Variabel	Formula	
3	Beban Kerja		
	a. Pengaruh langsung X_3 terhadap Y	$(pYX_3)^2$	0.168
	b. Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_1	$(pYX_3).(rX_3X_1).(pYX_1)$	-0.007
	c. Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_2	$(pYX_3).(rX_3X_2).(pYX_2)$	0.011
	d. Total Pengaruh X_3 terhadap Y		0.173

Dengan demikian berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,173 atau sebesar 17,3% setelah dipengaruhi oleh karakteristik individu dan iklim organisasi. Adapun pengaruh langsung dari beban kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,168 atau 16,8%. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji T) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,274 dan t_{tabel} sebesar 1,981, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,274 > 1,981$). Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Karakteristik individu pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya menunjukkan bahwa karyawan memiliki karakteristik individu yang baik, iklim organisasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya menunjukkan bahwa PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya memiliki iklim organisasi yang baik, beban kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya menunjukkan bahwa beban kerja pada karyawan telah sesuai dengan fungsi jabatannya, kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Karakteristik individu, iklim organisasi dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya dan secara simultan karakteristik individu, iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan karakteristik individu, bahwa perusahaan dapat memberikan kebebasan pada setiap karyawan untuk mengembangkan ide-ide atau gagasan yang dapat meningkatkan terhadap kinerja. Berdasarkan iklim organisasi, bahwa perusahaan dapat memberikan kebebasan pada karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga tidak merasa tertekan dalam

melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan beban kerja, pihak perusahaan memberikan keleluasaan untuk bekerja sama dalam sebuah tim sehingga dapat menghindari kebingungan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan masih tingginya faktor lain yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, maka masih terbuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja dengan menambah variabel seperti kompensasi organisasi, kompetensi karyawan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, Olarewaju Abayomi *et. al.* 2013. *The Impact of Organizational Climate on Business Performance in Lagos Metropolis. European Scientific Journal* Vol. 7 No. 26 ISSN: 1857-7881.
- Dalimunthe. 2002. *Karakteristik Individu Dalam Perspektif Kinerja Pegawai*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Firmansyah, Deri dan Rahma Wahdiniwaty. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 2 No. 2 ISSN: 2460-089X UNIKOM.
- Githinji, Naomi W. dan Dr. Hazel Gachunga. 2017. *Influence of Organizational Climate on Employee Performance in State Corporations in Kenya: A Case of Kenya Industrial Estates Limited. The Strategic Journal of Business and Change Management* Vol. 4 Issue 2 ISSN: 2312-9492.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Gozali, Nurhamidah. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (Studi Kasus pada BPS Kabupaten Deli Serdang dan Kabupaten Serdang Bedagai)*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 1 No. 1 Artikel 4 Universitas Terbuka.
- Hartini, Hariandja. 2009. *Metode Pengembangan Sumberdaya Manusia Melalui Semangat Kerja*. Jakarta: Andi Offset.
- Hakim, R. R., & Harto, B. (2021). *Dashboard Sistem Pendukung Keputusan Untuk Mengukur Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Cakrawala Asia: Decision Support System Dashboard to Measure Employee Performance Assessment at PT Cakrawala Asia. Engineering and Technology International Journal*, 3(3), 216-229.
- Harto, B. (2020). *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. In A. Wardhana, A. P. Sari, Suroso, B. harto, E. Gunaisah, & et. al., *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, Dan Penerapannya)* (pp. 167-179). Bandung: Media Sains Indonesia
- Hasibuan, S. P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwandy. 2007. *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Makassar Tahun 2006*. Makassar.
- Iskandar. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis* Vol. 5 No. 5 ISSN: 2302-2019 Universitas Tadulako.

- Kenneth, N. Wexley dan Gary, A. Yuki. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara. 2004. Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Buku Ke-1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lineker, Arru Gideon, Tetra Hidayati dan Siti Maria. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Dharma di Balikpapan*. Jurnal Ekonomi Keuangan dan Manajemen Vol. 12 No. 2 ISSN: 2528-1097.
- Lubis, Yuniar. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Trikonomika Vol. 11 No. 2 ISSN: 1411-514X.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Munandar. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Pramuditha, P., Harto, B., & Parlina, L. (2022). Arti Penting Kualitas Kehidupan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(2), 265-270
- Permendagri. 2008. *Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*.
- Pujiawati, Ami dan Ety Susanty. 2015. *The Influence of Individual Characteristics and Work Motivation on Employee Performance. Conference in Business, Accounting, and Management* Vol. 2 No. 1 ISSN: 2302-9791.
- Rahman, Abdul. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*. Jurnal E-Jurnal Katalogis Vol. 1 Nomor 2.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Rofiatun dan Masluri. 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas di Kabupaten Kudus*. Jurnal Analisis Manajemen Vol 5 No. 1 ISSN: 14411-1799.
- Setiawan, Joko. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Awetama Bina Reksa*. Jurnal AKMENBIS Vol. II, No. 01 ISSN: 2302-6847 Akademi Akuntansi Permata Harapan.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 1 ISSN: 2502-728X.
- Shabbir, Benish dan Raza Naqvi. 2017. *Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job*

- Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK. Journal of Accounting and Marketing* Vol. 6 Issue 1 ISSN: 2168-9601
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Susi dan Widayat. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi Akuntabilitas Pengelolaan*. Jurnal Ekonomika-Bisnis Vol. 07 No. 02 ISSN: 2088-6845 Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Soepriyadi, I., Ristiyana, R., Harto, B., & et. al. (2022). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weighy Limit*. Jurnal Arika Vol. 05 No. 2 ISSN: 1978-1105, Universitas Pattimura.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Subyantoro, Arief. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 11 No. 1.
- Sujak, Abi. 2005. *Kemampuan Pimpinan (Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi)*. Edisi Satu, Cetakan Pertama. Jakarta: CV. Radjawali.
- Sumantri, Suryana. 2001. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Suma'mur. 2009. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Steven, Robbin P. dan Timothy, Judge A. Alih Bahasa Diana Angelica. 2009. *Prilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, James A.F. 2006. *Manajemen*. Jilid I. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Tarwaka. 2011. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Thoah, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widiarti, Ni Luh Putu Dina dan A. A Sagung Kartika Dewi. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No. 10 ISSN: 2302-8912 Universitas Udayana.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yehezkiel, Masjaya dan Rosa Anggraeny. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur*. *Journal Administrative Reform*, Vol. 1 No. 3
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.