



Pengaruh Rotasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Truntum Padang

Dini Putri Ayu¹, Yuke Permata Lisna², Youmil Abrian³

Program Studi D4 Manajemen Perhotelan

Fakultas Pariwisata dan Perhotelan

^{1,2,3} Universitas Negeri Padang, Indonesia

Alamat: Jalan Prof. Dr. Hamka, Air tawar Barat, Padang, Sumatera Barat

Korespondensi Penulis : dhinyayu627@gmail.com¹, yuke.p.lisna@spp.unp.ac.id²
abrian.youmil@fpp.unp.ac.id³

Abstract. *This research was conducted because there is a phenomenon that causes employee performance to decline at the Truntum Padang Hotel. The aim of this research is to explain how job rotation and workload affect employee performance. This research was conducted using quantitative descriptive methods with associative causal relationships. The research location is the Truntum Padang Hotel. The non-probability sampling type is used for purposive sampling. The data used in this research is primary data. The questionnaire created based on the Likert scale has been processed before passing the validity and reliability test process using SPSS 26.00. This research found that job rotation is an important factor in improving employee performance at the Truntum Padang Hotel. and workload have a significant influence on employee performance at the Truntum Padang Hotel. The research results show that the work rotation (X1) and workload (X2) variables are both rated very well based on statistical calculations, with average TCR values of 4.36% and 4.26% respectively. employee performance (Y) is also considered very good with an average TCR value of 4.34%.*

Keywords: *Job Rotation, Workload, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan karena ada fenomena yang menyebabkan kinerja karyawan menurun di Hotel Truntum Padang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana rotasi kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan bentuk hubungan kausal asosiatif. Lokasi penelitian adalah Hotel Truntum Padang. Jenis sampel *non probability sampling* digunakan untuk pengambilan sampel purposive. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Kuesioner yang dibuat berdasarkan skala likert telah diproses untuk mengolah sebelum melewati proses uji validitas dan reliabilitas menggunakan spss 26.00. Penelitian ini menemukan bahwa rotasi kerja adalah sebuah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang. dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan mengenai kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) sama-sama dinilai sangat baik berdasarkan perhitungan statistik, dengan rata-rata nilai TCR masing-masing sebesar 4,36% dan 4,26%. kinerja pegawai (Y) juga dinilai sangat baik dengan rata-rata nilai TCR sebesar 4,34%.

Kata kunci: Rotasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Selama bertahun-tahun, pariwisata telah menjadi bagian penting dari ekonomi Indonesia, dan sektor-sektor tertentu seperti perhotelan dan akomodasi berkontribusi secara signifikan pada pendapatan negara. Industri perhotelan telah mengalami peningkatan yang signifikan selama bertahun-tahun. Sebelumnya, orang biasa menganggap hotel sebagai tempat tinggal untuk orang kaya.

Namun saat ini, semua orang dapat menginap di hotel tanpa memperhatikan kasta atau jabatan mereka. Chair dan Pramudia (2017) mendefinisikan hotel sebagai bisnis jasa atau pelayanan yang dijalankan dan dikelola secara komersial yang memungkinkan setiap orang mendapatkan pelayanan seperti kamar penginapan, makan, dan minuman, antara lain. Sumber daya yang baik tentunya diperlukan untuk mencapai hal ini, dan sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting.

Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci keberhasilan dan kegagalan organisasi atau perusahaan. Semua perusahaan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Pandi Afandi (2018), kinerja dapat digambarkan sebagai hasil dan pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan atau tim dalam suatu organisasi dalam memenuhi tugas dan pekerjaan menuju pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja adalah sebagai tingkat hasil kerja yang dicapai seorang karyawan ketika mereka memenuhi tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara., 2014).

Peneliti mengumpulkan data kinerja karyawan pada bulan Juli hingga Desember 2023 berdasarkan observasi pra penelitian sebagai berikut:

Table 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Juli-Desember 2023

| No | Keterangan | Jumlah karyawan | Persentase |
|-------|-------------|-----------------|------------|
| 1 | Sangat Baik | 4 Karyawan | 5,2 |
| 2 | Baik | 50 Karyawan | 64,1 |
| 3 | Cukup | 24 Karyawan | 30,7 |
| 4 | Buruk | 0 Karyawan | 0 |
| Total | | 78 Karyawan | 100% |

Sumber : Human Capital Manager (2024)

Berdasarkan data penilai kinerja karyawan Hotel Truntum Padang pada table 1 diatas terdapat penurunan kinerja karyawan dari bulan juli sampai desember 2023. Berdasarkan hasil wawancara dengan Human Capital Manager Hotel Truntum Padang pada 13 mei 2024 bahwa adanya penurunan kinerja karyawan tersebut disebabkan adanya rotasi kerja yang dilakukan secara mendadak karna kurangnya tenaga kerja dan juga untuk mengisi kekosongan posisi, hal tersebut membuat karyawan harus belajar tugas-tugas baru dan harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda, yang bisa memakan waktu dan mengganggu fokus mereka.

Rotasi bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kinerja, dan mencegah karyawan bosan dengan pekerjaan mereka dengan memberikan pengalaman kerja dan pengetahuan baru kepada karyawan (Untari & Muliadi, 2018). Akan tetapi apabila rotasi dilakukan membuat karyawan merasa tidak puas, ada faktor lain seperti ketidaknyamanan lingkungan kerja dan kesulitan bersosialisasi, yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

Sehingga menjadi beban kerja tersendiri bagi karyawan, karna takut tidak bisa menjalankan tugas dengan baik.

Menurut Masriati (2018:48), beban kerja mengacu pada tingkat pekerjaan yang mampu ditangani oleh seorang pekerja dengan ditentukan oleh kuantitas tugas yang harus diselesaikan, jangka waktu penyelesaiannya, dan persepsi pribadi pekerja terhadap beban kerja yang diberikan kepadanya. Hal ini mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tenggat waktu yang harus dipenuhi, dan bagaimana perasaan pekerja terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 28 Februari 2024 menjelaskan bahwa beban kerja yang terjadi cukup tinggi karna sering terjadi keterlambatan jam istirahat dan kerja *overtime*. Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan seringkali diharuskan lembur karena kurangnya jumlah karyawan operasional sehingga menjadi beban tersendiri bagi karyawan yang ada. Mereka yang mengalami beban kerja yang tinggi dapat mengalami kelelahan fisik dan mental, yang membuat sulit bagi mereka untuk tetap fokus dan melakukan pekerjaan dengan baik.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan seberapa baik mereka memenuhi tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2017), kinerja merupakan hasil tindakan seseorang ketika menyelesaikan tanggung jawabnya dengan menggunakan keterampilan, pengalaman, dan dedikasinya, serta memenuhi standar dan kriteria yang telah ditentukan.

Rotasi Kerja

Menurut Fahmi (2016:80), Rotasi Kerja melibatkan perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman mereka tentang berbagai peran dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan para pegawai agar mempunyai pengetahuan yang komprehensif terhadap seluruh pekerjaan dalam organisasi. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja. Memindahkan tenaga kerja dari satu bagian ke bagian lain disebut rotasi kerja, menurut Handoko (2014) Manajemen tenaga kerja melakukan hal ini untuk mengembangkan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya atau lingkungan pekerjaannya.

Beban Kerja

Dari perspektif ergonomi, kemampuan tubuh untuk menerima pekerjaan disebut beban kerja. Menurut Vanchapo (2020), setiap tugas harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk memikunya. Munandar (2014) mengartikan beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau tim dalam jangka waktu tertentu. Jika pekerja terlalu terampil dalam pekerjaannya, mereka akan menjadi lelah, namun jika mereka tidak cukup terampil, mereka juga akan menjadi lelah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis hubungan sebab akibat. Survei dengan pertanyaan skala likert mengenai variabel penelitian diberikan kepada karyawan di Hotel Truntum Padang. Pada penelitian ini, pengambilan sampel purposive menggunakan jenis non-probability sampling. Menurut Sugiyono (2020:131), non-probability sampling adalah metode pengambilan sampel di mana setiap elemen atau anggota populasi memiliki peluang atau kesempatan yang berbeda untuk diambil sebagai sampel. Total sampel yang digunakan adalah sebanyak 35 orang karyawan yang pernah di rotasi. Dalam menentukan seberapa berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen digunakan *software* spss 26.00 untuk mengolah data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

• Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif Variabel Rotasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Kerja Hotel Truntum Padang dinilai sangat baik dengan perolehan total skor sebesar 4,36% dari responden.

b. Analisis Deskriptif Data Variabel Beban Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja Hotel Truntum Padang dinilai sangat baik dengan perolehan total skor sebesar 4,26% dari responden.

c. Analisis Deskriptif Data Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Hotel Truntum Padang dinilai sangat baik dengan perolehan total skor sebesar 4,34% dari responden.

- **Uji Persyaratan Analisis**

Uji persyaratan analisis normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menunjukkan nilai residu berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0,200. Hasil uji heteroskedastisitas pada variabel Rotasi Pekerjaan dan Beban Kerja menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,116 dan 0,065. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF sebesar 1,127 pada variabel Rotasi Kerja maupun Beban Kerja sebesar 0,887, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas di antara keduanya.

- **Pengujian Hipotesis**

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menilai pengaruh variabel Rotasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian:

**Tabel 2. Uji F
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 99.445 | 2 | 49.722 | 6.346 | .005 ^b |
| | Residual | 250.727 | 32 | 7.835 | | |
| | Total | 350.171 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), beban kerja, rotasi kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26.00, (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linier diatas diperoleh nilai F hitung 6.364 dengan sig. $0,005 < 0,05$, yang berarti H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel Rotasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya adalah hasil koefisien regresi pengaruh Rotasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Uji T
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23.898 | 7.450 | | 3.208 | .003 |
| | rotasi kerja x1 | .319 | .212 | .239 | 1.503 | .143 |
| | beban kerjax2 | .331 | .131 | .403 | 2.537 | .016 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26.00, (2024)

Nilai koefisien menunjukkan bahwa peningkatan rotasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,319 dari $0.143 > 0.05$, dan peningkatan beban kerja

akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,331 dari $0.016 \leq 0.05$. Tabel tersebut menunjukkan dampak rotasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. Adjusted R Square
Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .533 ^a | .284 | .239 | 2.799 |

a. Predictors: (Constant), beban kerja, rotasi kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26.00, (2024)

Dari hasil analisis berganda diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,239 dari berbagai analisis menunjukkan bahwa Rotasi Kerja dan Beban Kerja mempunyai pengaruh sebesar 23,9% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian.

Pembahasan

a. Rotasi Kerja

Rotasi kerja dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas karyawan. Dengan menggunakan metode ini, karyawan akan memperoleh keterampilan, pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian menunjukkan hasil bahwa rotasi kerja dinilai sangat baik dari 35 responden, sebanyak 4,36% memperoleh nilai total capaian responden.

b. Beban Kerja

Ketika beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan tingkat kelelahan yang meningkat bagi karyawan. Begitu pula sebaliknya, Maka dari itu beban kerja harus seimbang antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diberikan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan hotel truntum padang terkategori sangat baik. Penelitian menunjukkan hasil bahwa beban kerja dinilai sangat baik dari 35 responden, sebanyak 4,26% memperoleh nilai total capaian responden.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja digunakan sebagai standar untuk mengevaluasi dan menyesuaikan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan, berdasarkan kriteria yang disepakati serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Penelitian menunjukkan hasil

bahwa kinerja karyawan dinilai sangat baik dari 35 responden, sebanyak 4,34% memperoleh nilai total capaian responden.

d. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian telah menunjukkan hasil Rotasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,319 dengan taraf signifikansi $0,134 > 0,05$ yang berarti bahwa Rotasi Kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Truntum Padang. Maka penelitian ini terbukti bahwa Rotasi Kerja di Hotel Truntum Padang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan semakin baik tingkat rotasi kerja yang diberikan dan sesuai dengan kemampuan karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh David T. Manopo (2018), Penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah rotasi pekerjaan berdampak terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya menunjukkan bahwa hal tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

e. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian telah menunjukkan hasil Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Truntum Padang berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sebesar 0,331 dengan taraf signifikansi $0,016 < 0,05$. Maka penelitian ini terbukti bahwa Beban Kerja di Hotel Truntum Padang berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Beban kerja berarti berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan seseorang atau suatu tim dalam suatu pekerjaan. Hal ini didasarkan pada seberapa banyak pekerjaan yang ada dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Pekerja menjadi bosan ketika keterampilannya melebihi tuntutan pekerjaan Hafizi (2020). Sebaliknya, mereka menjadi lebih lelah jika keterampilan yang mereka miliki lebih rendah dari persyaratan pekerjaan. Maka dari itu beban kerja yang diberikan harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan karyawan. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Simanjuntak dkk (2021) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

f. Pengaruh Rotasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan Rotasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Truntum Padang yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.00. Diperoleh nilai *Adj. R square* sebesar artinya variabel Rotasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh sebesar 23,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan 76,1%

dipengaruhi oleh faktor- faktor lainnya. Nilai uji F dalam analisis regresi lienar berganda ini sebesar 6.346 dengan $\text{sig } 0,005 < 0,05$ yang berarti H3 diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutarto Tri Antoro (2023). Penelitian ini membuktikan Rotasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Venisha Yuni Adinda (2023) yang membuktikan bahwa Rotasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian Penting untuk diperhatikan bahwa dampak Rotasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat bervariasi tergantung pada individu. Pihak hotel perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa program rotasi kerja dan beban kerja yang di berikan apakah efektif dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan agar tidak berdampak terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

• Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, kesimpulan dari penilitian ini adalah:

- a. Rotasi Kerja (X1) secara keseluruhan menunjukkan 35 responden masuk dalam kategori sangat baik, sehingga mencapai total 1225 responden atau mewakili 4,36% dari total keseluruhan.
- b. Beban Kerja (X2) secara keseluruhan menunjukkan 35 responden masuk dalam kategori sangat baik, sehingga mencapai total 1342 responden atau mewakili 4,26% dari total keseluruhan.
- c. Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan menunjukkan 35 responden masuk dalam kategori sangat baik, sehingga mencapai total 1672 responden atau mewakili 4,34% dari total keseluruhan.
- d. Rotasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengartikan apabila rotasi kerja dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja akan semakin meningkat, dan begitu juga sebaliknya.
- e. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengartikan apabila tuntutan pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan karyawan maka dari itu kinerja akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya.
- f. Rotasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Truntum

Padang sebesar 23,9%. Hal ini mengartikan 76,1% adanya pengaruh faktor-faktor lainnya selain variabel rotasi kerja dan beban kerja.

- **Saran**

Bagi pihak manajemen Hotel Truntum Padang disarankan harus fokus pada peningkatan praktik rotasi kerja, khususnya di kalangan atasan, untuk memastikan kepuasan karyawan yang lebih baik. Kemudian untuk mempertahankan hasil dari kinerja karyawan yang baik. Perusahaan harus memastikan bahwa tuntutan kerja tidak terus meningkat, agar kinerja karyawan tidak menurun.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanaf Publishing. Bumi Aksara.
- Chair, Ira M. dan Pramudia, Heru. 2017. Hotel Room Division Management. Kencana, Jakarta.
- David T. Manopo. 2018. Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Jasaraharja Putera Cabang Manado
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hafizi Muhammad Riza. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya. Vol. 6 No. 1.
- Handoko, H. T. 2014. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Human Capital Manager, 2024. Data Jumlah Tenaga Kerja: Hotel Truntum Padang
- Masriati (2018). Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja.
- Malayu SP Hasibuan, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Graha Ilmu.
- Simanjuntak, Demak Claudia Yosephine, dkk. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, 2(3), 353-365.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Untari, D., & Muliadi, W. (2018). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 19(2), 110-116.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Qiara Media.