

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE)

Wiwinnurviana¹, Nina Lelawati²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: wiwinnurviana242@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE) adalah yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Dimana dalam kegiatan operasionalnya membutuhkan para pekerja yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusianya juga harus ditingkatkan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE). Dengan membagikan kuesioner berupa pertanyaan seputar Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian diolah dengan SPSS versi 21 dengan pendekatan uji asumsi klasik dengan metode normalitas linieritas, homogenitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji F, determinasi untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research was conducted at PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Sungai Buaya Estate (SBYE) is a company engaged in oil palm plantations. Where its operational activities require competent workers, therefore human resource management must also be improved. This research was conducted on employees of PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Sungai Buaya Estate (SBYE). By distributing questionnaires in the form of questions about Workload, Work Stress, Work Environment, and Compensation for Employee Performance. Then processed with SPSS version 21 with the classical assumption test approach with the linearity normality method, homogeneity. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis, partial test, F test, determination to determine the effect of workload, work stress, work environment and compensation on the performance of employees of. The results of this study indicate that simultaneously workload, work stress, work environment and compensation on employee performance. Research specifically shows that workload has a positive and significant effect, work stress has a positive and significant effect, the work environment has a positive and significant effect, and compensation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Workload, Work Stress, Work Environment, Compensation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan nya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiennya terhadap perusahaan tersebut. Beban Kerja terhadap karyawan sangat perlu dipertimbangkan oleh seorang pimpinan, pemberian beban kerja juga harus disesuaikan dengan jam kerja yang ada agar seluruh pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu (Milafatul Qoyyimah 2019:12). Setiap orang harus mampu mengelola stres pada dirinya sendiri, karena dengan mengelola stres pada dirinya sendiri berarti orang tersebut mampu mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Pekerja harus dilakukan dengan keterampilan atau ilmu yang dimiliki karyawan-karyawan yang merasa tegang, ketakutan dan cemas akan menurunkan kinerja kondisi pekerjaan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan apabila hubungan antar karyawan dan juga pimpinan itu baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, suasana lingkungan kerja yang mendukung akan dapat memberikan kenyamanan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan guna mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko 2014:155).

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Perhitungan analisis regresi linier berganda ini akan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) 21.

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian fenomena serta hubungan-hubungan yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel konsumen yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk melakukan frekuensi dan presentase tanggapan yang mereka berikan. Instrumen pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket).

b. Obyek dan Lokasi Penelitian

Obyek dalam penelitian proposal ini adalah beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE).

c. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Kalau setiap manusia memberi satu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia (Putrawan 2017:8). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Indah Perkasa. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE) yaitu sebanyak 88 karyawan, diambil pada tahun 2020.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2016:81), sampel penelitian merupakan sebagian dari keseluruhan obyek yang teliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Perhitungan banyaknya sampel peneliti didasarkan pada perhitungan presentase dari jumlah populasi terjangkau.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena teknik ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Pengumpulan data dalam penelitian ada dua jenis yaitu *library research* dan *field research*. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah field research yaitu Observasi, Wawancara dan Kuesioner (Angket).

III. Hasil Pembahasan

Hasil dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Dari perhitungan uji statistik $nilai_{hitung} > f_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel *independent* Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan, hal ini disebabkan karena Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE). Dan hasil penelitian ini bahwa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hadi, Khaerul & Hidayah Nuru Baiq (2019:220) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.

2. Stres Kerja

Dari perhitungan uji statistik $nilai_{hitung} > f_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel *independent* Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan, hal ini disebabkan karena Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE). Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Perlunya terhadap stres kerja agar hal-hal yang akan merugikan perusahaan dapat diatasi. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari Retno Kiki (2018:100) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang.

3. Lingkungan Kerja

Dari perhitungan uji statistik $nilai_{hitung} > f_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel *independent* Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan, hal ini disebabkan karena Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE). Dengan meningkatkan keamanan dan memiliki lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Malik Abdul Nizar (2017:88-89) yang menyatakan bahwa secara persial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

4. Kompensasi

Dari perhitungan uji statistik nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel *independent* Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan diperoleh kinerja yang baik. kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hasil penelitian Khaerul & Hidayah Nuru Baiq (2019:220) yang menyatakan bahwa secara persial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.

5. Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan uji statistik nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel *independent* Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan, hal ini disebabkan karena beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE).

IV. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Sungai Buaya Estate (SBYE). Berdasarkan dengan data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Sungai Buaya Estate (SBYE).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Sungai Buaya Estate (SBYE).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Sungai Buaya Estate (SBYE).
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Sungai Buaya Estate (SBYE).
5. Beban kerja, Stes Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Sungai Buaya Estate (SBYE).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan, dapat meberikan saran sebagai berikut:

1. Beban kerja pada PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE) agar dapat memperhatikan beban kerja karyawan seperti meningkatkan indikator target yang harus dicapai dalam beban kerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Stres kerja pada PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE) agar dapat memperhatikan stres kerja karyawan seperti

- meningkatkan indikator pengembangan karir dalam stres kerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja pada PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE) agar dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan seperti meningkatkan indikator hubungan atasan dengan karyawan dalam lingkungan kerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
 4. Kompensasi pada PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE) agar dapat memperhatikan kompensasi karyawan seperti meningkatkan indikator bonus dalam kompensasi, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
 5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda, selain beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi sehingga dapat diketahui kontribusi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha & Sanim, Bunasor & Sinaga, M, Bonar. 2015. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 6 (1): 35–43.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aminah Soleman, 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit*. Universitas Pattimura. Ambon.
- Ayu, Permata, Cynthia & Mukzam, Djudi, M & Iqbal, Mohammad. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan, Organisasi, Dan Personal Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 34 (1): 104–111.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulang*. Vol 3 (1): 1-3.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Efendi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zana Publishing.
- Eko, Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- Hadi, Khaerul & Hidayah Nuru Baiq. 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah*. *Jurnal Ilmiah Valid*, 16 (2): 215–223.

- Hamdani, Alam, Nizar & Padilah, Otto, Fatwa. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut*. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 15 (05): 45-55.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko. t. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ilham, Nuryasin & Musadieg, Al, Mochammad & Ruhana, Ika. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 4 (1): 16-24.
- Irvianti, Dwi, Sito, Laksmi & Verina, Eka, Renno. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XI Axiata Tbk Jakarta*. *Jurnal Binus Bussines Review*. 6 (1): 11–26.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lukito, Hendy, Leonardo & Alriani, Martini, Ida, 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinarmas Distrubusi Nusantara Semarang*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, (45): 25-28.
- Malik, Abdul, Nizar. 2017. *Analisis Pengaruh Setres Kerja, Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang*. *Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Salatiga*.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.
- Munandar. 2014. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito S Alex. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arenallmu.
- Putrawan, I Made. (2017). *Pengujian Hipotesis Dalam Penelitian-penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, Achmad, Syukriansyah. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. Wom Finance Cabang Depok*. *Skripsi Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*.

- Qoyyimah, Milafatul & Abrianto, Hari, Tegoeh & Chamidah, Siti. 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Setres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 2(1): 11-20.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins, Stephen P, & Mary Coulter. 2012. *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Terj Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, R, K, Jeky & Sambul, P, A, Sofia & Rumawas, Wehelmina. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6 (4): 19 – 27.
- Sari, Rachma, Mei. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Praditya, Dani. 2016. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setiawan, Rudi dan Etty Puji Lestari. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 12 (12): 169-184.
- Siagian P Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit Studi Kasus Mahasiswa UNPATTI POK*. *Jurnal Arika*. 5 (2): 84-98
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Sumber Daya Manusia (praktek peneltian)*. Yogyakarta: Center For Academic, Publishing Service.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supriyati. 2012. *Metodologi Penelitian Komputerisasi Akuntansi*. Bandung: LABKAT.
- Suryani, Kadek, Ni, dkk. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Denpasar: NILACAKRA Pualishing House.

- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Timangratuogi, We. 2012. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/Penjualan PT Indomobil Trada Nasional Cabang Padjajaran Bogor*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Widoyoko, Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.