

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang

Theresia Dewi¹⁾, Toni Yoyo²⁾
^{1,2}Universitas Buddhi Dharma

Email : dewitheresia019@gmail.com, toni.yoyo@ubd.ac.id

ABSTRAK

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang. Jenis penelitian yang digunakan, yaitu metode pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif, sampel penelitian sebanyak 109 responden, pengumpulan data melalui *google form*, dan analisis data menggunakan SPSS versi 25. Teknik Analisis data yang digunakan, yaitu uji validitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F.

Hasil dari analisis data yang telah dilakukan, didapat hasil regresi linear berganda $Y = 11,707 + 0,493 X_1 + (-0,208 X_2) + 0,250X_3$, hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,700 yang artinya bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori kuat, hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 49,0% yang menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 5,864, Beban kerja sebesar -2,131, dan lingkungan kerja sebesar 3,252. Pada uji F, F_{hitung} sebesar 33,611 > F_{tabel} 2,69 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan model regresi disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The writing of this thesis aims to examine the effect of work discipline, workload, and work environment on employee performance at PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang. The type of research used, namely the quantitative approach method and is descriptive, the research sample was 109 respondents, data collection via google form, and data analysis using SPSS version 25. The data analysis techniques used, namely validity test, validity test, classical assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test (R²), t test, and F test.

The results of the data analysis that has been carried out, obtained multiple linear regression results $Y = 11,707 + 0,493 X_1 + (-0,208 X_2) + 0,250X_3$, the result of the correlation coefficient (R) of 0.700 which means that the relationship between the two variables is in the strong category, the result of the coefficient of determination (R²) of 49.0% which shows the magnitude of the influence of the variables of work discipline, workload, and work environment, and employee performance.

Based on the t test, the tcount for work discipline is 5.864, workload is -2.131, and the work environment is 3.252. In the F test, the Fcount is 33.611 > Ftable 2.69 and a significant value of 0.000 < 0.05. This shows that the regression model of work discipline, workload, and work environment in this study is feasible to use to predict employee performance at PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang.

Keywords: Work Discipline, Workload, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam perencanaan, pengelolaan, pembentukan, dan penempatan karyawan di dalam perusahaan. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia tidak hanya dengan memberikan gaji yang sesuai dan tepat waktu, tetapi juga dengan memperhatikan disiplin kerja yang diterapkan di tempat kerja, mengukur beban kerja yang diemban, dan lingkungan kerjanya. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia yang sudah dimiliki oleh perusahaan dapat bekerja dengan jangka waktu panjang, dan dapat terus memberikan kinerja terbaiknya selama bekerja.

Pada manajemen sumber daya manusia di PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang ini, tidak terdapatnya tata tertib atau peraturan yang berlaku secara tertulis yang disepakati manajemen perusahaan dengan karyawannya. Tata tertib yang berlaku hanya secara lisan, dan diberitahukan secara bertahap kepada karyawan lainnya. Atau terkadang tata tertib lisan yang ada akan bertambah menyesuaikan dari kesalahan karyawan yang baru terjadi dikemudian hari. Hal tersebut menjadi penghambat dalam mendisiplinkan karyawan, tidak akan ada dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, seperti membuang-buang waktu atau penggunaan waktu bekerja yang kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, bekerja seadanya tidak sesuai target, kurang motivasi dari pimpinan perusahaan dalam bekerja, dan lainnya.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan di PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang juga kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawannya. Dan kebijakan kerja pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang memberlakukan rotasi pekerjaan kepada karyawan yang tidak bisa atau kurang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan pada posisi sebelumnya ke bagian lain. Hal tersebut akan selalu berulang, di mana karyawan akan mendapatkan pekerjaan dibidang baru lagi, tetapi pihak perusahaan hanya menempatkan karyawan tersebut karena diposisi itu kosong atau kekurangan karyawan.

Lingkungan kerja pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang terbilang memadai, tetapi bisa ditingkatkan lebih baik. Di mana ruangan kantor yang ditempati bagian administrasi sudah lebih terbilang cukup, karena pencahayaan baik, suhu udara baik, sirkulasi udara baik, kebisingan minim, dan bau dari ruangan kantor juga terjeda. Tetapi pada bagian gudang di mana karyawan bagian *packing* kurang diperhatikan, seperti kurangnya pencahayaan, suhu udara yang cukup panas, penyediaan tempat ibadah yang nyaman juga perlu diperhatikan, dan lainnya.

Tingkat kinerja karyawan akan terpengaruh dari kurangnya hal-hal tersebut. Dengan begitu, karyawan hanya akan bekerja seadanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hasil kerjanya tidak maksimal, karyawan tidak mudah diatur karena tata tertib yang berlaku secara lisan, beban kerja yang tidak menyesuaikan kemampuan karyawan, dan lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang”**.

Tujuan Penelitian

Dari latar belakang yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2017, P 16) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dalam perusahaan yang berfokus untuk mengelola unsur sumber daya manusia, agar tercapainya kepuasan dalam bekerja dan tujuan dari perusahaan.”

Menurut (Wibowo et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang membahas hal yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia terutama untuk menciptakan manusia yang berkualitas.”

Disiplin Kerja

Menurut (Sugandha et al., 2021) menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah cara membantu mendidik karyawan dalam mematuhi setiap aturan yang ada di suatu perusahaan, menikmatinya, dan menghasilkan kinerja yang baik.”

Menurut Andy & Sutrisna (2018) dalam (Yoyo & Yuliana, 2022) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan.”

Beban Kerja

Menurut (Budiasa, 2021, p. 30) menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah pemahaman karyawan terhadap usaha yang dikeluarkan untuk menyelesaikan masalah dan tugas yang segera diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.”

Menurut Mudayana (2016) dalam (Sentosa & Pujiarti, 2022) menyatakan bahwa:

“Beban kerja yaitu suatu interaksi antara tuntutan tugas dengan lingkungan kerja, yang mana digunakan untuk tuntutan kerja dan tanggapan dari karyawan.”

Lingkungan kerja

Menurut (Wibowo et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja yaitu bagian dari desain pekerjaan untuk memastikan perusahaan menjadi tempat yang baik dan kondusif untuk bekerja, juga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi.”

Menurut (Yoyo & April, 2021) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan tempat di sekitar karyawan yang mampu memengaruhi diri karyawan tersebut dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.”

Kinerja Karyawan

Menurut Pujiarti (2019) dalam (Yoyo & Yuliana, 2022) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah hasil dari karyawan suatu perusahaan dengan bekerja sama dalam mencapai hasil berdasarkan tingkat dan juga standar kualitas yang telah ditetapkan.”

Menurut Menurut (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, Hermawan, & Andy, 2021, p. 58) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah keseluruhan hasil kerja dari tanggung jawabnya yang dilakukan individu maupun kelompok pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.”

METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih dan digunakan, yaitu penelitian yang menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif. Di mana bertujuan untuk menguji dan mengetahui keterkaitan hipotesis yang telah ditetapkan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan, terhadap suatu populasi dan sampel yang ditetapkan pada objek penelitian.

Sedangkan penelitian bersifat deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau memaparkan hasil data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yang berupa data angka tersebut, kedalam kalimat penjelasan dengan tujuan agar dapat dibaca, diucapkan, secara lisan, dan dimengerti oleh orang lain atau pembaca.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini, yaitu karyawan yang bekerja di PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang yang beralamat di Jln. Raya Tanjung Pasir Kebon Jahe, No. 928, RT/RW 005/011, Ds. Pangkalan, Kec. Teluknaga, Kab. Tangerang-Banten. PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang ini adalah *warehouse* atau gudang untuk penempatan barang jadi hasil produksi, di mana PT Sehati Prima Makmur ini bergerak dalam bidang manufaktur aksesoris suku cadang mobil.

C. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam menyusun penelitian ini menggunakan data-data yang relevan, sebagai berikut:

- Data primer yaitu data-data yang didapatkan peneliti secara langsung dengan cara melaksanakan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.
- Data sekunder yaitu data-data yang didapatkan peneliti melalui referensi dari buku-buku atau sumber-sumber yang sudah ada diteliti oleh pihak lain.

D. Populasi

Populasi adalah keseluruhan komponen yang dijadikan wilayah generalisasi, mencakup objek atau subjek yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari karena memiliki kuantitas atau karakter tertentu, dan nanti akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017, p. 136). Populasi pada penelitian ini ada 150 orang karyawan. Di mana dalam jumlah tersebut adalah total keseluruhan dari karyawan yang bekerja pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang.

E. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dalam populasi. Ukuran sampel pada penelitian minimal 30 responden (Sugiyono, 2017, p. 137). Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan rumus slovin untuk menentukan banyaknya ukuran sampel yang dibutuhkan, yaitu:

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,375}$$

$$n = \frac{150}{1,375}$$

$$n = 109,0909 \text{ Responden}$$

Berdasarkan rumus perhitungan sampel tersebut, disimpulkan jumlah sampel yang diperlukan penulis dalam penelitian ini sebanyak 109,0909 responden atau yang dibulatkan menjadi 109 responden.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisa Deskripsi Data

Statistik deskriptif yaitu statistik untuk menganalisis data melalui cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul apa adanya tanpa maksud untuk membuat kesimpulan secara generalisasi (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 313).

2. Frekuensi Data

Distribusi frekuensi merupakan susunan data menurut kelas interval dan kategori tertentu di dalam sebuah daftar yang ada.

3. Uji Validitas

Validitas adalah penelitian yang dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur dalam penelitian tentang isi yang sebenarnya yang diukur (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 266). Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} di mana $df=n-2$ dengan Sig.5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hasilnya valid. Begitupun sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. maka hasilnya tidak valid (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020, p. 91).

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, maupun keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 267). Uji realibilitas dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan maupun pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020, p. 91).

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu prasyarat jika menggunakan analisis regresi linier. Berikut penjelasan dari masing-masing pengujian, yaitu:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data penting dilakukan karena untuk mengetahui dan melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 325). Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak normal, yaitu dengan melihat grafik dan analisis statistic, yaitu jika $Sig \geq 0,05$ maka residual menyebar normal. Jika $Sig \leq 0,05$ maka residual menyebar tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam asumsi klasik multikolinearitas yaitu di mana hubungan linier antar variabel bebas ada yang interkorelasi atau kolinieritas dalam model regresi (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 333). Untuk mengetahui ada gejala atau tidak ada gejala multikolinearitas, yaitu

dengan melihat hasil dari *Variance Inflation Factor* (VIF) ≥ 10 dan dengan toleransi $\leq 0,01$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah di dalamnya terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 331). Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadinya heteroskedastisitas, di mana tidak ada titik-titik yang beraturan, yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit).

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu dugaan ilmiah yang sifatnya sementara terhadap suatu fenomena yang masih perlu dibuktikan dan diuji kebenarannya secara empiris.

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 439).

2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dilakukan untuk membantu mengetahui seberapa besar derajat/kekuatan dan arah dalam hubungan antar dua variable (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020, p. 76).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kontribusi/sumbangan yang diberikan (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020, p. 77).

4. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau keterkaitan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial/individu (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 442).

5. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau simultan (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 442).

HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 1. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.475	2.878
a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Beban, Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada kolom R dapat terlihat nilai sebesar 0,700 di mana nilai tersebut dibentuk dari semua interaksi variabel bebas pada penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), dan variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kolom R *Square* dapat terlihat nilai sebesar 0,490 atau 49,0%, di mana nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel bebas pada penelitian ini Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), dan variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini sebesar 51,0%.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T (Uji secara Parsial)

Table 2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.707	3.963		2.954	.004		
	Disiplin Kerja	.493	.084	.501	5.864	.000	.664	1.505
	Beban Kerja	-.208	.064	-.229	-2.131	.004	.997	1.003
	Lingkungan Kerja	.250	.077	.278	3.252	.002	.665	1.505

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Hasil uji t dari variabel Disiplin Kerja (X1) mendapat nilai t_{hitung} 5,864 > nilai t_{tabel} 1,983 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara parsial.
- Hasil uji t dari variabel Beban Kerja (X2) mendapat nilai t_{hitung} -2,131 < nilai t_{tabel} 1,983 dengan signifikan $0,004 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa Beban Kerja (X2) negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara parsial.
- Hasil uji t dari variabel Lingkungan Kerja (X3) mendapat nilai t_{hitung} 3,252 > nilai t_{tabel} 1,983 dengan signifikan $0,002 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara parsial.

- Uji F (Uji secara Simultan)

Table 3. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	834.916	3	278.305	33.611	.000 ^b
	Residual	869.432	105	8.280		
	Total	1704.349	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel uji F di atas, didapat nilai F_{hitung} sebesar 33,611 > nilai F_{tabel} 2,69 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa model regresi Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang.

KESIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian dan juga pembahasan sebelumnya di atas, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang sebagian besar kuesioner yang disebarakan kepada 109 orang responden menyatakan setuju. Dengan nilai t_{hitung} 5,864 > nilai t_{tabel} 1,983 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Beban Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang sebagian besar kuesioner yang disebarakan kepada 109 orang responden menyatakan setuju. Dengan nilai t_{hitung} -2,131 < nilai t_{tabel} 1,983 dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.
3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang sebagian besar kuesioner yang disebarakan kepada 109 orang responden menyatakan setuju. Dengan nilai t_{hitung} 3,252 > nilai t_{tabel} 1,983 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$.
4. Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang, pada tabel uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 33,611 > nilai F_{tabel} 2,69 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sehati Prima Makmur (*Warehouse*) Tangerang penulis menyatakan hubungan dari variabel bebas cukup kuat dalam memengaruhi variabel terikat secara simultan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: DEEPUBLISH (CV BUDI UTAMA).
- Al-Hader, M. R. (2009). Smart city components architecture. *Intelligence, Modelling and Simulation*. (Brno, Czech Republic).
- Al-Hader, M. R. (2009). SOA of smart city geospatial management. In *Proceedings of the 3rd UKSim European Symposium on Computer Modeling and Simulation*. (Athens, Greece).
- Anderson, G. &. (1998). Smart growth in our future? In Urban Land Institute (Ed.), . Dalam *ULI on the Future: Smart Growth* (hal. 4-11). Washington, DC: Washington, DC.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerjs*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hermawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sinambela, L., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoretik dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sinurat, S. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta .
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Lubuklinggau: DEEPUBLISH (CV BUDI UTAMA).
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA* (N. K. Suryani (ed.); 1st ed.). Cv. Pena Persada. <https://www.researchgate.net/publication/353995816>
- Sentosa, A., & Pujiarti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT. Hippo Prima Plast. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1300/726>
- Sugandha, S., Yana, D., Hendra, H., & Tholok, F. W. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang. *ECo-Buss*, 4(2), 107–117. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.243>
- Wibowo, F. P., Sugandha, S., & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>
- Yoyo, T., & April, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 184–196. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/718>
- Yoyo, T., & Yuliana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja , dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).