



Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis, Universitas Sumatera Utara

The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance of PT SAS at Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Hospital, Universitas Sumatera Utara

Anastasya Manalu^{1*}, Nur Aisyah², Tohap Parulian Sihombing³

^{1, 2, 3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. SAS di Rumah Sakit Prof. Dr. Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, melibatkan 92 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji t, F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (sig. 0,000) dan beban kerja (sig. 0,036) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel ini juga berpengaruh signifikan (sig. 0,000), dengan adjusted R^2 sebesar 0,429, yang berarti 42,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh disiplin dan beban kerja, sementara 57,1% dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline and workload on employee performance at PT. SAS at Prof. Dr. Panusunan Lubis Hospital, University of North Sumatra. The method used is quantitative research with an associative approach. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale, involving 92 respondents. Data analysis used validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, and t, F, and determination coefficient (R^2) tests with SPSS 25. The results showed that work discipline (sig. 0.000) and workload (sig. 0.036) had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these two variables also had a significant effect (sig. 0.000), with an adjusted R^2 of 0.429, which means that 42.9% of employee performance variation is explained by discipline and workload, while 57.1% is influenced by other factors.

Keywords: Brand Image, Product Quality, Purchase Decision, Customer Satisfaction

Histori Artikel:

Diterima 28 Januari 2025, Direvisi 15 Maret 2025, Disetujui 20 Maret 2025, Dipublikasi 26 Maret 2025.

***Penulis Korespondensi:**

tasyaa1709@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.575>

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini telah memberikan dampak signifikan terhadap perekonomian nasional Indonesia, khususnya dalam perkembangan dunia usaha yang semakin pesat. Menurut Hasley, kondisi ini menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, di mana kualitas tersebut dapat diukur melalui absensi karyawan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin kerja, dan kepemimpinan. Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa dalam era persaingan global, keunggulan kompetitif perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

PT Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) yang didirikan pada 26 Maret 2010, merupakan perusahaan multi jasa profesional yang bergerak di bidang Cleaning Service, Security, Handling & Managing People, dan Pest Control. Perusahaan ini menjalin kerja sama dengan Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara dalam bidang Professional Cleaning Services, dengan jumlah karyawan 92 orang. PT SAS menerapkan Lean SAS Sigma, sebuah metode yang mengacu pada Six Sigma untuk menjaga kualitas layanan dan mencapai kepuasan pelanggan optimal. Dalam operasionalnya, PT SAS memiliki visi menjadi perusahaan jasa facility service yang berkualitas dan paling dipercaya, dengan misi *deploy integrity manpower with attitude, skill & knowledge*.

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2015) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Di PT SAS, standar kinerja ditetapkan melalui peningkatan standard manpower sebagai perwujudan *creating value "good people"*. Gibson et al. (2012) menekankan bahwa kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai melalui pengelolaan yang efektif terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya, termasuk beban kerja dan disiplin kerja.

Disiplin kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Rivai (2014) merupakan alat komunikasi manajemen untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku. Hasibuan (2017) mengembangkan metode pengukuran kedisiplinan melalui tingkat kehadiran karyawan dengan rumus: $\text{Absensi} = (\text{Jumlah absen per bulan}) / (\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah hari kerja}) \times 100\%$. Data PT SAS menunjukkan peningkatan ketidakdisiplinan pada Agustus 2024, dengan tingkat absensi mencapai 3,46% dan keterlambatan 7,37%. Masalah grooming juga muncul dengan total 57 pelanggaran untuk karyawan pria dan 84 pelanggaran untuk karyawan wanita pada bulan yang sama. Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa tingkat ketidakdisiplinan yang tinggi dapat mengindikasikan adanya masalah dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

Beban kerja, menurut Munandar (2012) merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental dan kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Di PT SAS, setiap karyawan memiliki target membersihkan 5 ruangan per hari (06.00-10.00 WIB) dan menyelesaikan Program Jadwal Kerja Periodik (PJKP) minimal 2 pekerjaan dengan waktu pengerjaan ≤ 1 jam per PJKP. Namun, data menunjukkan penurunan produktivitas di mana pada Juni-Agustus 2024, mayoritas karyawan hanya menyelesaikan 1 PJKP dari standar minimal yang ditetapkan. Menurut Luthans (2011), beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres kerja dan penurunan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi menunjukkan penurunan signifikan dalam kinerja karyawan PT SAS. Survei September 2024 terhadap 30 responden (10 staf rumah sakit, 10 keluarga pasien, dan 10 pasien rawat jalan) mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kebersihan berbagai area: 60% ruangan staf, 70% ruangan pasien, 60% ruang tunggu, dan 60% toilet dinilai tidak bersih. Simamora (2016) menyatakan bahwa penurunan kinerja seperti ini dapat berdampak serius terhadap produktivitas dan reputasi perusahaan. Ivancevich (2013) menambahkan bahwa ketidakpuasan

pelanggan terhadap layanan dapat mengancam keberlanjutan kontrak kerja sama antara perusahaan penyedia jasa dengan klien.

Research gap yang teridentifikasi menurut Robbins dan Judge (2013) adalah kurangnya penelitian komprehensif yang menganalisis hubungan antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan jasa kebersihan di lingkungan rumah sakit, khususnya di era pasca-pandemi. Gibson et al. (2012) menambahkan bahwa penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada salah satu variabel saja atau dilakukan dalam konteks industri yang berbeda. Dessler (2015) menekankan pentingnya penelitian yang mengintegrasikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kebijakan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi. (Hasibuan 2019)	1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu 2 Ketaatan pada Peraturan 3 Tanggung Jawab Kerja 4 Sikap dan Perilaku 5 Kesiapan Bekerja	Likert
Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja adalah sejumlah kegiatan, tugas, atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu dalam kondisi normal. (Tarwaka. 2021)	1. Beban Kerja Fisik 2 Beban Kerja Mental 3 Beban Waktu 4 Beban Kuantitatif	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2021)	1. Kualitas Kerja 2 Kuantitas Kerja 3 Ketepatan Waktu 4 Efektivitas 5 Kemandirian 6 Kerja Sama	Likert

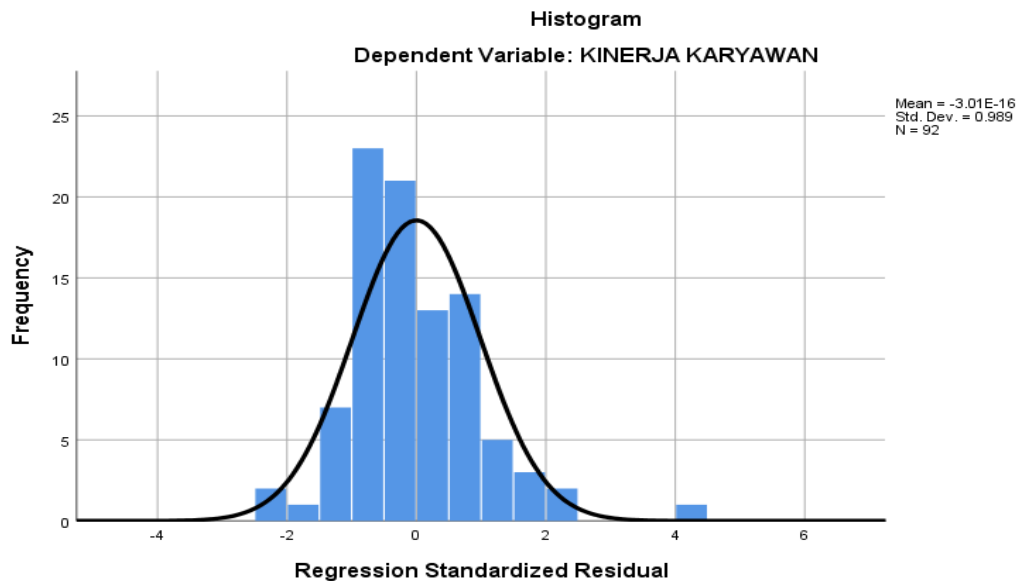
Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala likert. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SAS yang berjumlah 92 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi R² dengan menggunakan software SPSS version 25

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

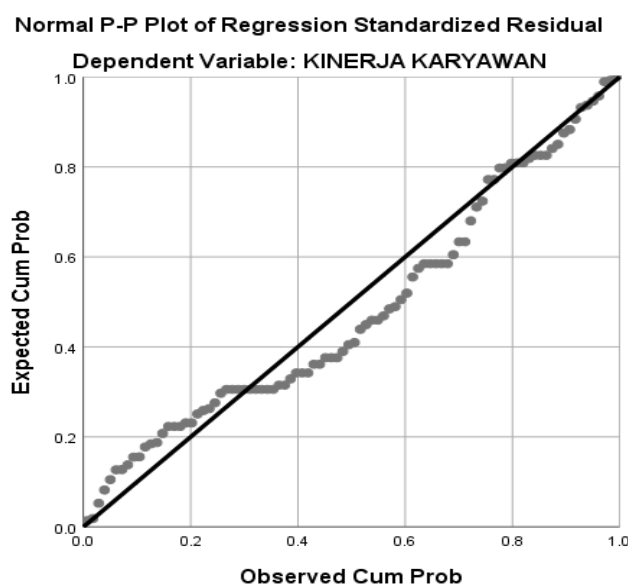
a. Pendekatan Histogram



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Gambar 1 mengindikasikan bahwa variabel penelitian memiliki distribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan bentuk kurva data yang menyerupai lonceng serta tidak adanya kecenderungan untuk miring ke sisi kiri atau kanan.

b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot

Gambar 2 memperlihatkan sebaran titik-titik data yang mengikuti pola garis diagonal. Pola ini mengindikasikan bahwa residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Namun, untuk memastikan bahwa distribusi sepanjang garis diagonal benar-benar normal, dilakukan pengujian tambahan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

c. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Unstandardied Residual			
N			92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.42034964
Most Extreme Differences	Absolute		.104
	Positive		.104
	Negative		-.070
Test Statistic			.104
Asymp. Sig. (2-tailed)			.016 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov seperti yang tercantum dalam Tabel 4.9, ditemukan nilai sebesar 0,104 dengan Asymp Sig sebesar 0,016 yang menunjukkan bahwa nilai p lebih besar dari 0,05 ($0,016 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas**Tabel 2.** Hasil Uji Nilai Tolerance dan VIF

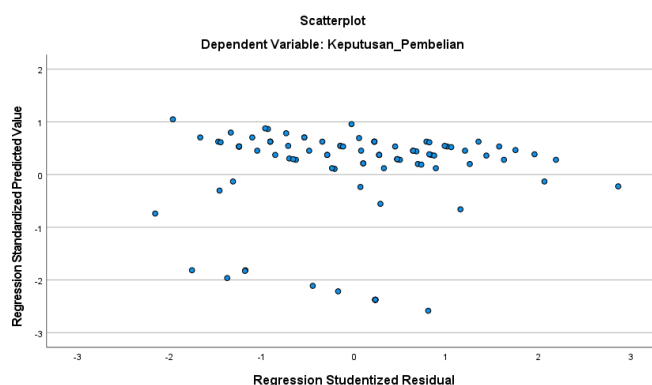
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	3.844	.993		3.871	.000		
Disiplin Kerja	.472	.073	.564	6.455	.000	.822	1.216
Beban Kerja	.182	.085	.186	2.131	.036	.822	1.216

Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS yang di olah (2025)

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel independen berada di atas 0,1, sementara nilai VIF-nya di bawah 10. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, baik di area positif maupun negatif sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan variabel independen yang dimasukkan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah disiplin kerja dan beban kerja secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda (SPSS)						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.844	.993			3.871	.000
Disiplin Kerja	.472	.073	.564		6.455	.000
Beban Kerja	.182	.085	.186		2.131	.036

Dari Tabel 3, ditemukan bahwa untuk variabel X₁ didapati nilai dari thitung yaitu 6,455, sehingga diketahui bahwa nilai thitung > ttabel 1,998. Dan nilai p-value pada kolom sig yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti berpengaruh secara signifikan. Maka demikian dapat dinyatakan bahwa H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variable Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karna nilai thitung yaitu 2,131 > ttabel 1,998

Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

Hasil dari uji F (simultan) hipotesis dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji F Signifikansi Serempak (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	144.972	2	72.486	35.141	.000 ^b
Residual	183.583	89	2.063		
Total	328.554	91			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah)

Tabel 4. didapati bahwa Pengujian di atas didapati bahwa nilai Fhitung 35.141 > Ftabel 3,10 dan Sig. sebesar 0,000 < 0,05, sesuai dengan teori yang ada hal tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.429	1.436

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS yang di olah (2025)

Berdasarkan Tabel 5 Ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R Square) adalah 0,429. Ini mengindikasikan bahwa 42,9% variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan beban kerja, sementara 57,1% sisanya mungkin dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t, variabel disiplin kerja didapati nilai $t_{hitung} 6,455 > t_{tabel} 1,998$. Dan nilai p-value pada kolom sig yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan. Dari ketiga pernyataan yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, pernyataan yang mendapatkan nilai mean tertinggi adalah pernyataan pertama, yaitu “Saya percaya bahwa pengelolaan waktu yang baik berkontribusi langsung pada hasil kerja yang optimal”, dengan nilai mean 3,90. Hal ini menunjukkan bahwa responden atau karyawan PT. SAS sangat percaya dengan mengelola waktu agar mendapatkan hasil kerja yang baik. Pernyataan yang mendapatkan nilai mean terendah adalah pernyataan kedua, yaitu “Saya merasa tanggung jawab yang diberikan relevan dengan kemampuan dan peran saya”, dengan nilai mean 3,73. Hal ini menunjukkan bahwa responden atau karyawan PT. SAS masih merasa mampu dengan segala tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SAS. Seperti yang terdapat pada penelitian terdahulu atas nama Desy Aperilla Br Ginting, yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Perum Perumnas Regional 1 Medan, kemudian penelitian terdahulu selanjutnya atas nama Nadila Andra Kurnia, David Humala Sitorus juga menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Batam

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t, variabel beban kerja didapati nilai $t_{hitung} 2,131 > t_{tabel} 1,998$. Dan nilai p-value pada kolom sig yaitu $0,036 < 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan. Dari ketiga pernyataan yang berkaitan dengan variabel beban kerja, pernyataan yang mendapatkan nilai mean tertinggi adalah pernyataan kedua, yaitu “Banyaknya pekerjaan saya sering melebihi jam kerja yang telah ditentukan”, dengan nilai mean 3,11. Hal ini menunjukkan bahwa responden atau karyawan PT. SAS merasa beban kerja yang diberikan tidak konsisten dengan jam kerja yang ditentukan. Pernyataan yang mendapatkan nilai mean terendah adalah pernyataan ketiga, yaitu “Saya sering merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target karena kelelahan fisik”, dengan nilai mean 3,07. Hal ini menunjukkan bahwa responden atau karyawan PT. SAS mampu menyelesaikan pekerjaannya

Sehingga disimpulkan bahwa beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SAS. Seperti yang terdapat pada penelitian terdahulu atas nama Nadila Andra Kurnia, David Humala Sitorus, yang menyatakan bahwa beban kerja X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y pada PT. Sicepat Ekspres Batam. Kemudian penelitian terdahulu selanjutnya atas nama Ahmad Ryan Syach, Yanthy Herawaty Purnama juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji F, menunjukkan bahwa didapati nilai $F_{hitung} 35,141 > F_{tabel} 3,10$ dan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, sesuai dengan teori yang ada hal tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. SAS. Seperti yang terdapat pada penelitian terdahulu atas nama Maria Evarista Botha Keban, Antonius Philipus Kurniawan, Viktor Eko Transilvanus menyatakan bahwa beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil; Kabupaten Sikka. Kemudian penelitian terdahulu selanjutnya atas nama Sandra Caesaria Kaslinda, Zahara Tussoleha Rony, Rycha Kuwara Sari juga menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja para karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan untuk menciptakan kualitas. Disiplin kerja juga dapat meningkatkan kesadaran, kepercayaan, dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan membuat keadaan karyawan menjadi malas untuk bekerja, depresi dan resain. Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Apabila secara bersama sama, maka disiplin kerja dan beban kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Madenatera.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan*. CV. AA. Rizky.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UNPAM PRESS.
- Duli, N. (2019). *Metode penelitian*. Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga University Press.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-23). PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Kemmer. (2022). Validitas dan reliabilitas: Arti, perbedaan, dan contoh. Sampoerna University. <https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/validitasdan-reliabilitas-arti-perbedaan-dan-contoh>
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.

- Nadeak, L. (2020). *Desain elemen struktur beton bertulang tahan gempa dengan sistem rangka pemikul momen khusus (SRPMK)*.
- Nawawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio*, 170-183.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan pelatihan SDM perusahaan* (N. S. Nurbaya, Ed.; Cetakan 1). Simbiosis Rekatama Media.
- Sinambela. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarjo. (2019). *Metode penelitian sistem 3x baca*. Deepublish.
- Vanchapo, S. K. M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Widiyanto, B., & Hayaty, M. (2019). Analisis dan perancangan sistem informasi penjualan berbasis search engine optimization pada Burgeon Indonesia. *INFOS Journal*, 1(2), 7–12.