

## **Effect Of Workload And Work Environment On Employee Work Productivity Cv. Zharry Home Creative**

### **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Zharry home creative**

Dita Nurohma <sup>1)</sup>; Barin Barlian <sup>2)</sup>; Kusuma Agdhi Rahwana <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>*Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*

Email: <sup>1)</sup> [ditanurohmah@gmail.com](mailto:ditanurohmah@gmail.com); <sup>2)</sup> [barinbarlian@unper.ac.id](mailto:barinbarlian@unper.ac.id); <sup>2)</sup> [kusumaagdhi@unper.ac.id](mailto:kusumaagdhi@unper.ac.id)

#### **ARTICLE HISTORY**

Received [1 Agustus 2023]  
Revised [29 Agustus 2023]  
Accepted [3 September 2023]

#### **KEYWORDS**

*Workload, work environment, , employee productivity*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Zharry Home Creative. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 73 responden dari karyawan CV. Zharry Home Creative. Data yang digunakan adalah data primer dan skunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian meunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan

#### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of workload and work environment on the work productivity of employess CV. Zharry Home Creative. The method used is a quantitative approach with a sample of 73 respondents from employees of CV. Zharry Home Creative. The data used are primary and secondary data. The analytical tool used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results showed that simultaneously workload and work environment had a significant effect on employee productivity. Partially, workload has a significant effect on employee work productivity. Partially employee work environment on employee work productivity.

## **PENDAHULUAN**

Pertumbuhan dan perkembangan organisasi yang baik akan menitikberatkan pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal, terutama untuk menghadapi dinamika perubahan lingkungan. Oleh karena itu, kompetensi teknis, teoretis, konseptual, dan etis dari agen organisasi di semua tingkat pekerjaan sangat diperlukan. Selain itu, posisi sumber daya manusia di atas berguna dalam mendorong perusahaan menampilkan standar perilaku, nilai, dan keyakinan sebagai sarana penting untuk meningkatkan produktivitas.

Produktivitas merupakan ukuran seberapa baik karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dengan output total yang dihasilkan seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan produk sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada hakekatnya produktivitas tenaga kerja terdiri dari sikap bahwa cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja kemarin dalam arti hasil yang diperoleh esok hari harus lebih kurang lebih berkualitas hasil yang diperoleh hari ini (Tohardi: 2016)

Bagi perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan karyawan. Kondisi lingkungan kerja dinilai baik atau layak apabila orang dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Di lingkungan kerja umum atau di area mana pun gejala sosial dan budaya mengelilingi atau mempengaruhi individu. Dalam mencapai tujuan yang disyaratkan oleh perusahaan, manajemen harus memastikan pembagian kerja yang merata. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan pada saat tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi (Munandar, 2015). Jika tidak merata, terlalu banyak atau berat tentu saja akan menjadi beban kerja untuk karyawan sehingga produktivitas kerja menurun.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, maka lingkungan kerja harus baik sehingga akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja sendiri ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan produktivitas kerja karyawan. Adanya ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin di capai dalam suatu perusahaan.

Menurut Kurniawan, dkk (2016) selain faktor lingkungan ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu beban kerja. Banyak karyawan seringkali tidak mampu menyelesaikan pekerjaan mereka karena dengan keterbatasan waktu yang telah diberikan oleh perusahaan juga dari tingkat kesulitan yang dihadapi karyawan dan jumlah target yang harus dicapai.

Sedangkan menurut Sunyoto (2015), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Oleh karena itu perlu adanya perhatian khusus dalam penetapan atau pembagian jobdesk dalam suatu pekerjaan. Dalam hal ini seorang karyawan harus merasa pekerjaan yang di kerjakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian, apabila tidak akan mempengaruhi dalam pekerja. Seorang pimpinan harus mampu mengatur karyawannya agar tidak merasa pekerjaan sebagai beban. Beban kerja itu sendiri misalnya seperti target yang telah di tetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang tanggung oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis.

CV. Zharry Home Creative merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yang berkaitan langsung dengan pembuatan pakaian dengan skala besar. Permasalahan yang terjadi pada CV. Zharry Home Creative yaitu tidak tercapainya produktivitas kerja secara keseluruhan yang disebabkan adanya berbagai masalah

khususnya diinternal, antara lain beban kerja yang berlebihan, kurangnya pengaturan waktu sehingga harus lembur kerja, kurangnya dukungan fasilitas dalam penyelesaian tugas, job desk yang tidak jelas dan tugas- tugas lainnya yang bukan tanggungjawabnya menjadi beban tersendiri, lingkungan kerja yang membuat rasa jenuh dan kurangnya penyebaran mengenai

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Firdaus (2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Saefullah, dkk (2017) Beban Kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang diperkerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis karyawan.

Menurut Tarwaka (2015 hal 104) menyatakan dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

### **Faktor – faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.**

Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja yang baik berasal dari dalam maupun luar pegawai yakni sebagai berikut:

Menurut Koesmowidjojo (2017 hal 24) faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

- 1). Faktor Internal, yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal, reaksi tersebut sebagai berikut:
  1. Faktor Somatis, berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan.

2. Faktor Psikis, berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi.
- 2). Faktor Eksternal, dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor Eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
  - a. Lingkungan Kerja, yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis,
  - b. biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
  - c. Tugas-tugas Fisik, yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
  - d. Organisasi Kerja, setiap karyawan membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu kerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Organisasi juga hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja setiap karyawan yang berhubungan fisik (berupa kelelahan yang berlebihan dalam menghadapi pekerjaan, sakit kepala, sakit perut, berkeringat dingin, jantung berdebar-debar atau merasakan ketegangan otot dan sendi yang berlebihan) maupun psikis (berupa beban kerja cukup tinggi, kecemasan, kebingungan, dan kemarahan pada teman sekerja, atasan, bahkan perusahaan).

sedangkan menurut Tarwaka (2015 hal 106) ada 3 faktor-faktor utama yang menentukan beban kerja, yaitu:

#### 1) Faktor tuntutan tugas (*Task Demands*).

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja dengan melihat perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

#### 2) Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimana pun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

#### 3) Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

### Indikator Beban Kerja.

Menurut Tarwaka (2015 hal 131) pengukuran beban kerja bisa dilakukan melalui pengukuran beban kerja mental secara subjektif (*subjektif Methode*) salah satunya menggunakan teknik beban kerja subjektif (*SWAT-Subjektif Workload Assesment Tehnique*). Berdasarkan metode SWAT performansi kerja manusia, Adapun beberapa pengukuran beban kerja yang bisa dijadikan indikator acuan untuk mengetahui beban kerja yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoringnya tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017 hal 33) indikator yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target harus dicapai

Berikut ini merupakan penjelasan dari tiga indikator diatas:

1. Kondisi pekerjaan
2. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam memahami pekerjaan dengan baik.
3. Penggunaan waktu kerja
4. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standart Operating Procedur*) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, Target harus dicapai Target yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

### Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang

mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli:

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendinginan udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Feel, Herlambang & Rozzaid, 2018:180) lingkungan kerja memiliki dua poin utama, yaitu fisik dan non fisik sehingga memberikan kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut (facherzi & Khair, 2020:111), Adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

### **Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.  
Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
  - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
  - b. Lingkungan perantara ataulingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.  
Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
  - a. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
  - b. Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
  - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
  - d. Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Konsep produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang muncul dalam bentuk sikap mental dan melibatkan keinginan dan upaya seseorang dalam upaya meningkatkan kualitas hidup. Sementara itu, dimensi organisasi menyangkut produktivitas dalam hal hubungan teknis antara input dan output. Oleh karena itu dalam perspektif ini, pertumbuhan produktivitas tidak hanya dilihat dari segi kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari segi kualitas.

Menurut Edy Sutrisno (2017: 100) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018: 340) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahantenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya

Menurut Edy Sutrisno (2017: 102) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor produktivitas manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu berpendapat bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini, sehingga produktivitas harus ditingkatkan dengan berbagai cara. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi antara lain Sedarmayanti (Dungio, 2013), yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan  
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat diartikan sebagai pendidikan formal maupun informal.
2. Keterampilan  
Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.
3. Manajemen  
Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.
4. Hubungan industrial
5. Tingkat Penghasilan
6. Gizi dan Kesehatan
7. Jaminan Sosial
8. Lingkungan dan Iklim Kerja
9. Sarana Produksi
10. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, aka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja diperlukan indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan  
Kemampuan untuk melakukan tugas. Kemampuan pegawai sangat tergantung pada keterampilan yang ada dari dalam dan profesionalisme mereka dalam melakukan pekerjaan. Ini memberi mereka kekuatan untuk melakukan tugas-tugas yang menjadi tugas mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha meningkatkan hasil yang diperoleh, hasilnya adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh mereka yang melakukannya maupun oleh mereka yang menikmati hasil pekerjaan. Jadi upaya memanfaatkan produktivitas tenaga kerja bagi setiap orang yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja  
Merupakan upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan dari hasil yang diperoleh hari ini dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan menelaah tantangan dan harapan yang akan dihadapi karyawan. Karena tantangannya lebih kuat, pengembangan diri mutlak diperlukan. Demikian juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilannya.

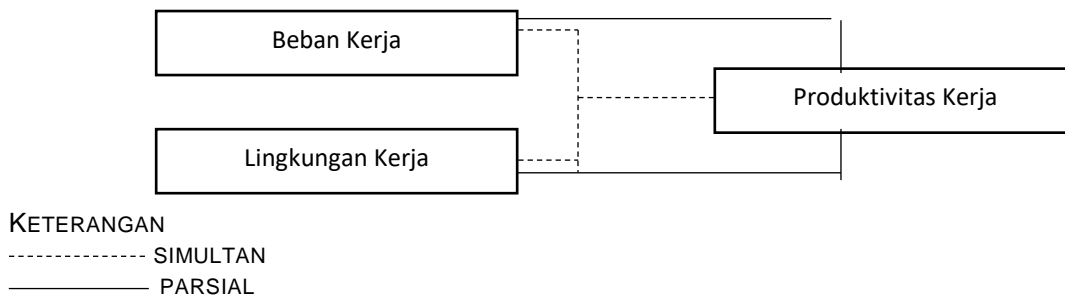
#### 5) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan kualitas lebih baik dari yang terjadi. Mutu adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik, yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan bagi dirinya sendiri.

#### 6) Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya global yang dibutuhkan. Input dan output adalah aspek produktivitas yang memiliki dampak signifikan bagi setiap karyawan.

Dari penjelasan kerangka berpikir tersebut, maka dapat disimpulkan skema model penelitian dengan gambar berikut ini:



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

#### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih bersifat praduga karena harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

1. Diduga beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei.

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Zharry *Home Creative* Kp. Mulyasari Kel. Sukamanah Kec. Cipedes Kota Tasikmalaya.

#### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berdasarkan sumber data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

##### 1. Wawancara

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara pembicaraan langsung dengan sumber data dalam hal ini dengan karyawan CV. Zharry *Home Creative* mengenai Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover intention*.

##### 2. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data primer berhubungan mengenai Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover intention* yaitu dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan CV. Zharry *Home Creative*.

#### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dimana dua variabel merupakan variabel bebas/variabel *independent* yaitu pengaruh Kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan Stes Kerja ( $X_2$ ) serta satu variabel merupakan variabel terikat atau *dependen* yaitu *Turnover intention* ( $Y$ ), sehingga alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisiskan meliputi:

## Analisis Regresi Berganda

$$\bar{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = *Turnover intention*

$a$  = Intercept

$b_1$  = Koefisien Regresi variabel  $X_1$  (kepuasan kerja)

$b_2$  = Koefisien Regresi variabel  $X_2$  (stres kerja)

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Stres Kerja

$e$  = error/variabel lain yang tidak diteliti

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4870.49620239
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.057
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa seluruh data variabel yang digunakan dapat dikatakan normal, hal ini karena nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

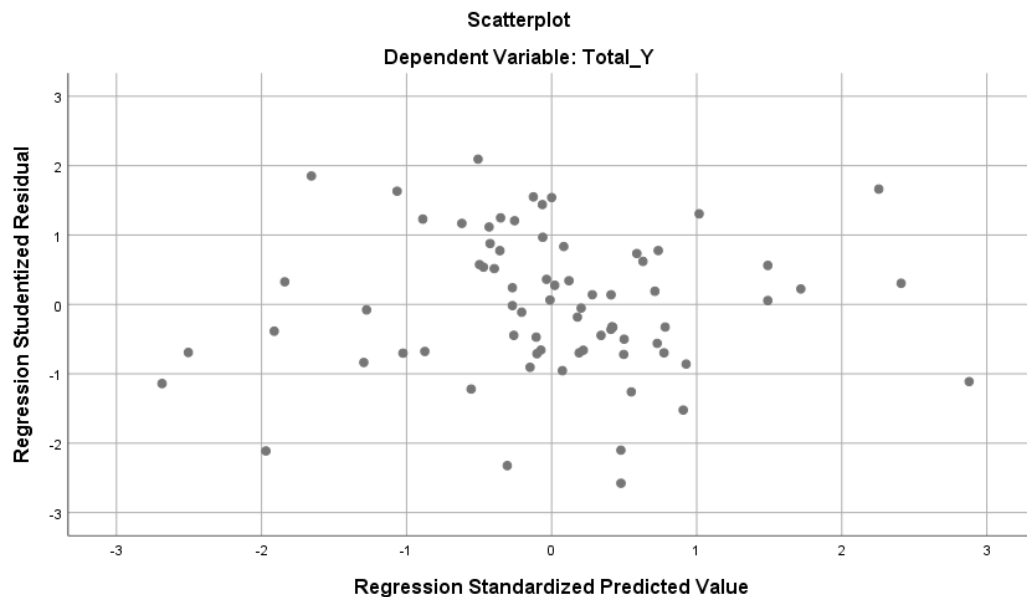
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error						
1	(Constant)	6789.507	2928.279		2.319	.023			
	Kepuasan(x1)	.503	.159	.268	3.153	.002	.614	1.629	
	Stres(x2)	.928	.124	.637	7.496	.000	.614	1.629	

a. Dependent Variable: Turnover(y)

Hasil uji multikolinieritas pada (lampiran 5 halaman 116) menunjukkan bahwa data variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas, hal ini karena nilai VIF diantara angka 1 dan tidak lebih 10 serta nilai *tolerance* tidak lebih dari angka 1, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil uji heterokedastisitas pada (lampiran 5 halaman 116) menunjukkan bahwa data variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas, hal ini karena nilai signifikasinya lebih dari 0,05.

**Table 3. Hasil Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.681	4939.58471	2.103

a. Predictors: (Constant), Stres kerja (x2), Kepuasan kerja (x1)

b. Dependent Variable: Turnover intention (y)

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa regresi yang dibangun dari variabel X (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai  $DU (1.6768) < DW (2.103) < 4 - DU (2.3232)$ .

### Hasil Uji Simultan

Berdasarkan hasil analisis statistik nilai koefisien masing masing variabel bebas (*independen*) yaitu Beban Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependen*) dengan bantuan sebuah program aplikasi SPSS versi 25 telah menunjukkan nilai positif yang dapat di artikan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berkorelasi positif dengan Produktivitas Kerja pada CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya, serta jika dilihat dari (lampiran 6 halaman 116) didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6789,507 + 0,503 X_1 + 0,928 X_2 + 0,05$$

Nilai konstanta sebesar 6789,507 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam keadaan *constant* atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 6789,507. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,503 menunjukkan apabila X1 (Beban Kerja) mengalami kenaikan sebesar 100% dan nilai X2 (Lingkungan Kerja) sama dengan nol atau tidak mengalami perubahan maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 50,3%. Begitu juga dengan nilai koefisien regresi X2 (Lingkungan Kerja) 0,928 menunjukkan apabila X2 (Lingkungan Kerja) mengalami kenaikan sebesar 100% dan nilai X1 (Beban Kerja) sama

dengan nol atau dianggap tidak mengalami perubahan maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 92,8%.

Nilai koefisien korelasi (R) hasil dari perhitungan regresi ialah sebesar 0.831 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang sangat kuat karena berada dalam kriteria 0,80-1,000. Dalam arti semakin sedikit Beban Kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang disertai dengan Lingkungan Kerja yang baik dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja di CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai  $R^2$  sebagaimana hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model *summary* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,690 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 69% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mampu untuk menjelaskan Produktivitas Kerja pada CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya sebesar 69%, dan sisanya 31% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Yang artinya jika perusahaan mampu meminimalisir Beban Kerja dan memaksimalkan Lingkungan Kerja, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Kerja.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya, sehingga Hipotesis pertama H1 yang menyatakan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya memiliki nilai beban kerja yang baik sehingga meningkatkan produktivitas kerja yang baik dan mampu mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh dalam beban kerja adalah lingkungan kerja.

## Hasil Uji Parsial

Nilai koefisien korelasi parsial (R) hasil dari perhitungan regresi ialah sebesar 0.353 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang rendah karena berada dalam kriteria 0,30-0,499. Dalam arti semakin baiknya Beban Kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja di CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya.

Besar pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel Beban Kerja di kolom *Partial* tabel *coefficients* sebesar  $(0,353)^2 \times 100\% = 12,46\%$  sehingga besarnya pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 12,46%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai  $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja di CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya. Sehingga jika Beban Kerja meningkat maka akan meningkatkan pula Produktivitas Kerja.

Beban kerja merupakan kegiatan yang memiliki jangka waktu dan bentuk yang telah ditentukan dalam standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan-pekerjaannya yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan. Selain itu, dilihat dari sisi ekonomi, beban kerja yang diterima harus sesuai dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban kerja tersebut.

Pada kenyataannya, CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya mengurangi beban kerja karyawan dengan cukup baik. Hal ini mengakibatkan tingkat efisiensi yang representatif dalam bekerja cukup besar dan signifikan terhadap hasil yang dikerjakan oleh para karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja karyawan telah dikurangi untuk meningkatkan kinerja yang produktif.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai  $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja di CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya. Sehingga jika Lingkungan Kerja meningkat maka akan meningkatkan pula Produktivitas Kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja di CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya memiliki kriteria cukup baik. Lingkungan kerja di CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori cukup baik, serta untuk produktivitas kerja karyawan di CV. Zharry Home Creative berada dalam klasifikasi cukup baik.
2. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Semakin baiknya beban kerja dan lingkungan kerja yang dioptimalkan maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.
3. Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan di CV. Zharry Home Creative Kota Tasikmalaya
4. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan. Artinya Lingkungan Kerja di perusahaan sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawannya.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu pihak CV. Zharry Home Creative untuk lebih baik. Adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Beban kerja di CV. Zharry Home Creative secara keseluruhan sudah memasuki kategori cukup baik. Namun skor terendah dalam variabel ini adalah pernyataan tentang "Perusahaan memberikan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan" dengan skor total 204. Maka saran dari peneliti kepada manajemen CV. Zharry Home Creative adalah supaya memberikan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Program pelatihan ini dapat dilakukan sesuai divisi masing-masing karyawan atau pelatihan secara umum. Perusahaan melalui HRD juga bisa memberikan pelatihan satu bulan sekali atau sesuai kesepakatan. Dengan adanya pelatihan ini, keterampilan para karyawan dapat meningkat sehingga dapat memberikan solusi terhadap beban kerja yang ditanggung karyawan.
2. Lingkungan kerja di CV. Zharry Home Creative secara keseluruhan cukup baik. Namun, skor terendah dalam variabel ini adalah pernyataan tentang "Karyawan mendapatkan dukungan penuh dari atasan" dengan total skor 224. Sehingga peneliti dapat memberikan saran kepada manajemen CV. Zharry Home Creative supaya jajaran atasan yang ada di CV. Zharry Home Creative untuk lebih mempererat hubungan kekeluargaan antara atasan dan bawahan, saling support satu sama lain agar para karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dan mendapatkan motivasi kerja yang lebih baik.
3. Produktivitas kerja Karyawan CV. Zharry Home Creative secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik. Namun, skor pembobotan terendah dalam variabel ini adalah pernyataan tentang "Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesulitan" dengan total skor 219. Maka saran dari peneliti kepada manajemen CV. Zharry Home Creative untuk lebih memperhatikan para karyawan dan memberikan lebih banyak motivasi agar para karyawan dapat lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Pengaruh yang paling besar adalah variabel lingkungan kerja karena berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas CV. Zharry Home Creative. Sehingga jika lingkungan kerja meningkat maka akan meningkat pula produktivitas kerja.
5. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah sebaiknya memperhatikan jumlah karyawan karena hal tersebut juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, perhatikan juga variabel seperti: tipe kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan budaya organisasi, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini dan selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriansyah, M. A., & Mahfudiyanto, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(1), 19–32.
- Azuar Juliandi, I., & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi. Dalam Medan: UMSU Perss (2 ed.).

- Ariza Dewi Nur Asita (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentoso Kediri SimkiEconomic Vol. 01 No.01 ISSN:BBB-BBB  
[http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\\_artikel/2017/afdf04cdb48b5188a4d3bf81\\_ea826796.pdf](http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/afdf04cdb48b5188a4d3bf81_ea826796.pdf)
- Arsinta Pebriyanti, Trisninawati (2022) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Pali. Jurnal pendidikan dan konseling volume 4 nomor 5  
<http://journal.universitas.pahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/6305>
- Ahmad Saputra, Mirza Abdy Khairusy (2022).Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Pelabuhan Perikanan Dikota Serang. Jumanis – Baja Vol 4 No 1 Prodi Kewirausahaan Februari  
<http://ejournal.lppmunbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/1908>
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4).
- Darmadi. (2020). PengaruhLingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240–247.
- Feel, N. H., Herlambang, T., &Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3(2), 176–185.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107– 119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fernando Ballo, Rahmat Laan, Fitriingsih Amalo (2020). Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Menguji Peran Modersasi Motivasi Kerja .Jurnal Manajemen Vol 4 (2) Oktober 2020  
<https://ejournal.unmuhkupang.ac.id/index.php/jm/article/view/480>
- Firdaus, A., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 4(1), 311–322.
- Handayani, R., & Heri, H. (2020). METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL. HERNI ANISA PUTRI, AMINUDDIN IRFANI 2020 Vol. 06, No.1, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia  
<https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/19668>
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja Cetakan ke-1. Dalam Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Mochamat Arif Andriansyah, Mahfudiyanto (2019).Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Jurnal Of Business And Innovation Management Volume 2 Nmr 1,Oktober  
<http://ejournal.lppmunbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/1908>
- Martono, N. (2015). Metode penelitian kualitatif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mesrani, D. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Budaya Kerja Karyawan PT Abadi Motor Lampung. Skripsi, FE IBI Darmajaya, Bandar Lampung.
- Munandar. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mutiara Insani, Kokom Komariah, Resa Nurmala.Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Masa. Management studies andenterpreneurship journal Vol 3 (4) 2022:2120-2125  
<https://journal.yrpiuku.com/index.php/msej/article/view/740>
- Mega Selly Ananda,Muhamad Menggunakan Wadud,Susi Handayani (2021).Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Jurnal Bisnis,Manajemen Dan Ekonomi Vol 2 No 4, Oktober  
<https://journal.jis institute.org/index.php/jbme/article/view/504>
- Nida Abrian Mutiadi, Ahmad Gunamwan, Imam Sucipto. Pengaruh Beban Kerja, Konpesasi Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugi Indonesia. Ikraith-Ekonomika No 3 Vol 4 November 2021  
<https://journals.upiyai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/169>
- Paramitadewi, K. F. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TABANAN. 6(6), 3370–3397.

- Saefullah, E., Wati, L., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akademika*, 15(2), 117–122.
- Susanti Faridah, Pamilia Sulistyowati (2022). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Lingkungan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Produktivitas PT. Kanan Sukoharjo MAMEN (*jurnal menejemen*) vol 1 no. 4, 476484  
<https://journal.literasisains.id/index.php/mamen/article/view/1018>
- Sedarmayanti, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono, D. (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru. Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarwaka, P., & Bakri, L. S. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja* Cetakan Ke 2. Dalam Solo: Harapan Press Solo.
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.