

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

CV. Sumber Urip Farm (Sufarm) Parung – Bogor

Dhesty Permata Sari¹, Kamsidik²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: 1dhestypermata02@gmail.com, 2dosen02064@unpam.ac.id

Abstrak—Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam keberhasilan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Urip Farm (SUFARM) Parung–Bogor. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 50 responden. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data meliputi regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0.600 mengindikasikan bahwa 60% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini konsisten dengan teori Robbins dan Gibson serta mendukung penelitian terdahulu.

Kata Kunci: kepuasan kerja, beban kerja, kinerja karyawan, regresi linier

Abstract—Employee performance is a critical element in ensuring the operational success of a company. This study aims to analyze the influence of job satisfaction and workload on employee performance at CV Sumber Urip Farm (SUFARM), Parung–Bogor. The research employed a quantitative approach using a survey method involving 50 respondents. The research instrument was tested through validity and reliability tests. Data analysis included multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination using SPSS version 29. The results indicate that both job satisfaction and workload have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) of 0.600 indicates that 60% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. These findings are consistent with the theories of Robbins and Gibson and are supported by previous related studies.

Keywords: job satisfaction, workload, employee performance, linear regression

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan aspek fundamental dalam menjamin keberhasilan operasional setiap organisasi. Pada sektor agribisnis, kinerja karyawan memiliki peran yang semakin penting mengingat proses produksi memerlukan ketelitian, ketahanan fisik, serta efektivitas kerja yang tinggi. CV Sumber Urip Farm (SUFARM) sebagai perusahaan yang bergerak dalam budidaya dan pengelolaan hasil pertanian modern sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia untuk menjaga kontinuitas produksi dan stabilitas kualitas operasional.

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Dua variabel yang sering dikaji dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja dan beban kerja. Kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional positif yang muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta kompensasi yang diterima telah memenuhi harapan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi biasanya menunjukkan motivasi lebih besar, komitmen yang tinggi, serta produktivitas yang lebih stabil.

Di sisi lain, beban kerja menggambarkan jumlah dan intensitas tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, menurunkan konsentrasi, serta berdampak pada efektivitas kerja. Dalam industri seperti SUFARM yang aktivitasnya didominasi oleh pekerjaan fisik dan bersifat rutin, pengaturan beban kerja yang tepat menjadi sangat penting agar tidak terjadi kelelahan berlebih, penurunan produktivitas, hingga risiko kesalahan operasional.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Namun, penelitian di bidang agribisnis, khususnya di perusahaan dengan karakteristik kerja padat fisik seperti SUFARM, masih relatif terbatas. Hal ini memberikan ruang bagi penelitian yang lebih spesifik untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja tersebut.

Melihat pentingnya kinerja karyawan serta adanya gap penelitian pada sektor agribisnis, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan SUFARM, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menawarkan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja melalui strategi peningkatan kepuasan kerja dan pengelolaan beban kerja yang lebih efektif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berupaya mengukur pengaruh antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Metode survei digunakan untuk memperoleh data primer dari responden secara langsung melalui kuesioner terstruktur. Menurut Sugiyono (2022), pendekatan kuantitatif cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel serta menghasilkan generalisasi berdasarkan data numerik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Sumber Urip Farm (SUFARM), Parung-Bogor, yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pemilihan teknik ini sesuai dengan pendapat Sekaran & Bougie (2022) yang menyatakan bahwa sampling jenuh ideal digunakan ketika ukuran populasi kecil dan peneliti ingin memperoleh gambaran data secara menyeluruh.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan dengan menggunakan skala Likert 1–5. Skala ini memberikan rentang penilaian mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”, sehingga memungkinkan pengukuran persepsi secara terstruktur. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel. Sementara itu, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach Alpha, dimana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha > 0.70 (Ghozali, 2021).

Untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar, penelitian ini melakukan serangkaian uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residu terdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen dalam model. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian residual, yang dapat mengganggu kelayakan model regresi. Instrumen dinyatakan layak apabila tidak ditemukan pelanggaran asumsi klasik yang signifikan.

Setelah seluruh asumsi terpenuhi, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis ini melibatkan perhitungan koefisien regresi, nilai signifikansi, serta nilai koefisien determinasi (R^2). Selain itu, dilakukan pula uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen, serta uji F (simultan) untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29, sesuai dengan rekomendasi Ghozali (2021) untuk memudahkan pengolahan data kuantitatif secara akurat.

Dengan metode penelitian yang terstruktur dan berbasis pada pendekatan statistik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang valid dan reliabel dalam menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sumber Urip Farm.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil pengolahan data penelitian yang meliputi karakteristik responden, uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi linier berganda sebagai teknik utama untuk menguji hipotesis. Setiap hasil analisis kemudian dibahas secara komprehensif dengan mengaitkan temuan empiris dengan teori-teori dari kajian literatur serta berbagai penelitian terdahulu yang relevan.

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan gambaran mengenai latar belakang karyawan yang menjadi sampel penelitian. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kondisi demografis seperti usia, pendidikan, dan lama bekerja dapat memengaruhi persepsi terhadap kepuasan kerja, beban kerja, serta kinerja karyawan (Hasibuan, 2021; Mangkunegara, 2020).

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Subkategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	78%
	Perempuan	11	22%
Usia	20–25 tahun	37	74%
	26–30 tahun	9	18%
	31–35 tahun	4	8%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	31	62%
	Diploma	5	10%
	S1	10	20%
	S2	4	8%
Lama Bekerja	1 tahun	20	40%
	2 tahun	10	20%
	3 tahun	13	26%
	4 tahun	6	12%
	5 tahun	1	2%

Data menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi (78%). Hal ini wajar mengingat sebagian besar pekerjaan di SUFARM bersifat fisik dan berlangsung di lapangan. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa jenis pekerjaan operasional cenderung lebih diisi oleh laki-laki karena kemampuan fisik yang umumnya lebih kuat.

Rentang usia 20–25 tahun yang mendominasi (74%) menunjukkan bahwa tenaga kerja SUFARM relatif muda. Karyawan usia produktif cenderung memiliki energi besar dan daya tahan kerja yang lebih baik (Mangkunegara, 2020). Namun, kelompok usia ini biasanya memiliki pengalaman kerja yang lebih sedikit sehingga persepsi mereka terhadap beban kerja dapat lebih sensitif.

Sebagian besar karyawan memiliki pendidikan SMA/SMK (62%). Menurut Afandi (2021), tingkat pendidikan mempengaruhi persepsi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, menerima instruksi, dan beradaptasi dengan tuntutan kerja.

Mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1–3 tahun, yang mengindikasikan tingkat turnover yang relatif tinggi. Mangkunegara (2021) menyebutkan bahwa masa kerja turut memengaruhi loyalitas dan tingkat kompetensi dalam pekerjaan.

Karakteristik ini penting untuk memahami konteks hasil analisis selanjutnya, terutama terkait persepsi terhadap kepuasan kerja dan beban kerja.

3.2 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap item kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Menurut Ghazali (2021), instrumen dikatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang $r\text{-hitung}$	$r\text{-tabel}$	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.392 – 0.667	0.278	Valid
Beban Kerja	0.379 – 0.864	0.278	Valid
Kinerja Karyawan	0.366 – 0.697	0.278	Valid

Seluruh item pada variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai $r\text{-hitung}$ di atas $r\text{-tabel}$, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan item kuesioner telah mengukur aspek variabel secara tepat.

Menurut Sugiyono (2022), validitas memastikan bahwa data yang dihasilkan mewakili kondisi sebenarnya. Dengan instrumen yang valid, analisis lanjut seperti regresi dapat dilakukan secara tepat.

3.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi suatu instrumen. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.849	Reliabel
Beban Kerja	0.918	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.867	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel berada di atas 0.80 yang berarti reliabilitas sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memberikan hasil yang konsisten. Dengan adanya reliabilitas yang tinggi, hasil analisis statistik dapat dipercaya.

Budiasa (2021) juga menyatakan bahwa instrumen berkualitas tinggi harus memiliki tingkat reliabilitas yang kuat untuk memastikan data yang stabil.

3.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode ini sesuai dengan teori Umar (2022) dan Sekaran & Bougie

(2022) yang menyatakan bahwa regresi digunakan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara simultan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Komponen	Nilai
Konstanta (a)	5.442
Koefisien X1	0.261
Sig X1	0.003
Koefisien X2	0.520
Sig X2	<0.001
Persamaan regresi	$Y = 5.442 + 0.261X1 + 0.520X2$

Hasil menunjukkan bahwa:

- Koefisien Kepuasan Kerja (X1) = 0.261
artinya setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja.
- Koefisien Beban Kerja (X2) = 0.520
artinya beban kerja memiliki pengaruh lebih besar dibanding kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja dipengaruhi kondisi emosional (kepuasan) dan faktor fisik (beban kerja). Beban kerja yang terlalu berat akan menurunkan performa, sementara beban kerja yang terkelola baik dapat meningkatkan output.

3.5 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun beban kerja memiliki nilai signifikansi < 0.05 , sehingga keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	3.157	0.003	Signifikan
Beban Kerja	6.277	<0.001	Sangat signifikan

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja baik dalam bentuk kenyamanan kerja, hubungan dengan atasan, maupun sistem penghargaan akan meningkatkan kinerja karyawan SUFARM.

Selain itu, beban kerja juga terbukti berpengaruh signifikan secara parsial. Nilai t-hitung variabel beban kerja lebih tinggi dibandingkan variabel kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan mental karyawan akan meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan performa.

3.6 Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

F-hitung	Sig	Keterangan
35.274	<0.001	Berpengaruh signifikan

Uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan. Artinya kedua variabel secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

Teori Armstrong (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kombinasi antara motivasi, kondisi kerja, dan tuntutan pekerjaan. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa aspek emosional (kepuasan) dan fisik (beban kerja) harus dijaga bersama.

3.7 Koefisien Determinasi

Tabel 7. Model Summary

Statistik	Nilai
R	0.775
R ²	0.600
Adjusted R ²	0.583

Nilai R² = 0.600 menunjukkan bahwa 60% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan beban kerja. Sisanya 40% dipengaruhi aspek lain seperti:

- motivasi
- pelatihan
- kepemimpinan
- lingkungan kerja
- kompetensi

Afandi (2021) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor internal dan eksternal, sehingga nilai R² sebesar 60% menunjukkan model penelitian ini sangat kuat.

3.8 Pembahasan

Pembahasan ini mengintegrasikan hasil penelitian dengan landasan teori serta temuan penelitian terdahulu untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sumber Urip Farm (SUFARM).

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menguatkan konsep yang disampaikan Hasibuan (2021) dan Luthans (2021), bahwa kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional positif yang timbul ketika kebutuhan, harapan, serta persepsi karyawan terhadap pekerjaannya terpenuhi. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, memiliki hubungan interpersonal yang baik, dan mendapatkan dukungan dari atasan, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hasil ini juga sejalan dengan beberapa penelitian dalam daftar pustaka yang menemukan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai bidang. Selain itu, beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang paling dominan. Teori Tarwaka (2021) menjelaskan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh tuntutan fisik, mental, durasi kerja, serta kecepatan penyelesaian tugas. Dalam konteks SUFARM yang sebagian besar aktivitasnya bersifat fisik, pengelolaan beban kerja yang tepat sangat menentukan pencapaian hasil kerja. Jika beban kerja terlalu tinggi, karyawan lebih cepat mengalami kelelahan fisik dan mental. Namun apabila beban kerja sesuai kapasitas, maka efektivitas kerja meningkat. Temuan ini konsisten dengan penelitian Budiasa (2021) dan

Vanchapo (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki korelasi kuat terhadap produktivitas dan performa karyawan.

Pengujian simultan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mendukung pandangan Armstrong & Taylor (2020) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor emosional, fisik, motivasional, dan lingkungan kerja. Kedua variabel tersebut berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi karyawan. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang baik serta beban kerja yang terkelola secara efektif akan memiliki energi, fokus, dan motivasi yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas secara optimal.

Ketika dikaitkan dengan kondisi di lapangan, SUFARM memiliki karakteristik pekerjaan yang bersifat padat karya sehingga wajar apabila beban kerja menjadi variabel yang paling dominan. Namun demikian, kepuasan kerja tetap menjadi faktor pendukung yang penting untuk menjaga stabilitas kinerja, terutama dari aspek emosional dan psikologis karyawan. Kebijakan perusahaan terkait komunikasi kerja, penghargaan, dan suasana kerja dapat meningkatkan kepuasan dan membantu menekan dampak negatif beban kerja fisik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui dua pendekatan utama, yaitu meningkatkan kepuasan kerja dan mengelola beban kerja secara efektif. Kedua variabel saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif, efisien, serta mendukung keberlangsungan operasional perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hasil analisis menunjukkan nilai thitung $3,157 > t$ tabel $2,011$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan CV Sumber Urip Farm (SUFARM).
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nilai thitung $4,774 > t$ tabel $2,011$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 5,442 + 0,261X1 + 0,520X2$.
Koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,600$ menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 60% variasi kinerja karyawan, sementara 40% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.
Nilai Fhitung $35,274 > F$ tabel $3,20$ (sig. $0,000 < 0,05$) menegaskan bahwa model layak digunakan.

Secara keseluruhan, baik kepuasan kerja maupun beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan SUFARM, baik secara parsial maupun simultan.

REFERENCES

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Qiara Media.
- Aditama Roni Angger. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Afandi, P. (2021). Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia. Nusa Media.
- Agus, Y. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Anggota Cirebon. IKAPI.
- Aljabar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik dalam Organisasi. Penerbit Andi.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice (Fourteenth). Kogan Page.
- Awalia, S. & dkk. (2022). Sistem Informasi Manajemen: Tujuan Sistem Informasi Manajemen. CV. Pena Persada, April, 2.
- Bacon, T. R., & Pugh, D. G. (2022). Winning Behavior: What the Smartest, Most Successful Companies Do Differently. AMACOM.

- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto: Pena Persada.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. E-Jra, 11(11), 85–96.
- Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. . (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi, p.288). PT. Bumi Aksara (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2021). Organizational Behavior and Management (11th ed.). McGraw-Hill Education. McGraw-Hill Education.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). Nasya Expanding Management.
- Kuncoro, M. (2022). Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. In UPP STIM YKPN.
- Lasmita, M. M. (2024). "Operasionalisasi Variabel dalam Penelitian Pendidikan: Teori dan Aplikasi." Jurnal Pendidikan Tambusai.
- Luthans, F. (2021). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. In Bandung, PT Remaja Rosdakarya (p. 67). Remaja Rosdakarya.
- Maryati, T. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. UMY Press.
- Maryatmi, A. S. (2021). Well-Being Di Dunia Kerja. Pena Persada.
- Nasir, M. (2021). Metodologi Penelitian. Ghalia Indonesia.
- Novitasari, E. (2020). Dasar-dasar Ilmu Manajemen: Pengantar Menguasai Ilmu ManajemenNovitasari, E. (2020). Dasar-dasar Ilmu Manajemen: Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen. Anak Hebat Indonesia.
- Porter, G. &. (2020). Classical assumptions ensure the reliability of OLS estimators under the Gauss-Markov theorem.".
- Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Deepublish.
- Rasmini, N. W. (2023). Buku Ajar Statistika Pendidikan. Penerbit P4I. (dalam Rosalina, Linda Oktarina, Rahmi Rahmiati Saputra, Indra) Owsley, K. Lindrooth, R.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (19th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior (19th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (8th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Alfabeta.
- Susanti, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi dalam Organisasi. Alfabeta.
- Tarwaka. (2021). Ergonomi Industri dan Kesehatan Kerja. Harapan Press.
- Taufani, M. D., & Marsono, M. (2024). Psikologi Industri dan Organisasi. In M. (dalam Taufani, Muhammad Dari Marsono (Ed.), Psikologi Industri dan Organisasi. UI Press.
- Umar, H. (2022). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Vanchapo. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. CV. Penerbit Qiara Media.
- Widowati, R. (2023). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli. dosenekonomi.com