

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORKLOAD AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INdoroti PRIMA CEMERLANG BRANCH
BALI**

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. INdoroti PRIMA CEMERLANG CABANG BALI**

N. L. M. D. Meliyanti Putri, A. A. P. A. Suryawan Wiranatha*, I. G. A. Lani Triani

Program Studi Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Universitas Udayana, Kampus
Bukit Jimbaran, Badung, Kode pos : 80361; Telp/Fax : (0361) 701801.

Diterima 25 Juli 2022 / Disetujui 18 Agustus 2022

ABSTRACT

The increasingly fierce industrial competition in the current era of globalization requires companies to improve employee performance in order to achieve optimal goals. PT Indoroti Prima Cemerlang is one of the industries engaged in food production, namely bakery with brand name of Mr. Bread. The problems that occur in PT. Indoroti Prima Cemerlang is the instability of monthly employee productivity. The purpose of this study was to determine the effect of workload and job satisfaction on employee performance at PT. Indoroti Prima Cemerlang. The method used in this study was factor analysis. The results show that 3 factors that affect employee performance are formed, namely work motivation, work environment and working conditions. The second method was the t test. The results were the workload variable had an insignificant effect on employee performance while the job satisfaction had a significant effect on employee performance. The F test that was carried out obtained the results, that workload and job satisfaction simultaneously affected the performance of employees at PT. Indoroti Prima Cemerlang Bali Branch.

Keywords : *job satisfaction, workload, employee performance*

ABSTRAK

Persaingan industri yang semakin ketat di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang optimal. PT Indoroti Prima Cemerlang merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang produksi makanan yaitu roti dengan merk Mr Bread. Permasalahan yang terjadi di PT. Indoroti Prima Cemerlang adalah ketidakstabilan produktivitas karyawan bulanan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoroti Prima Cemerlang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbentuk 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kondisi kerja. Metode kedua adalah uji t. Hasil penelitian adalah variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F yang

* Korespondensi Penulis:
Email: balitruhy@yahoo.com

dilakukan diperoleh hasil bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoroti Prima Cemerlang Cabang Bali

Kata kunci : kepuasan kerja, beban kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat di era globalisasi saat ini, menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan secara optimal. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta handal, sehingga perusahaan harus dapat mengelola serta memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin (Wasposito *et al.*, 2013). Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Habibah, 2001).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta menunjukkan rata-rata kegiatan karyawan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Kelebihan beban kerja pada karyawan merupakan masalah yang besar bagi sebuah organisasi. Seorang karyawan dengan beban kerja yang berlebih akan berdampak pada hasil kinerja dan beberapa mungkin mengalami ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dijalani seorang individu, yang menghasilkan suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbin dan Judge, 2015). Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan cenderung akan menyelesaikan tugas dengan tidak maksimal, kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan (Than *et al.*, 2016).

PT. Indoroti Prima Cemerlang Cabang Bali merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pangan yaitu memproduksi roti dengan merk dagang Mr. Bread. Perusahaan ini memproduksi dua jenis roti yaitu roti manis dan roti tawar yang selanjutnya roti yang telah diproduksinya akan dipasarkan ke perusahaan retail yaitu Indomaret yang berada di wilayah Bali dan Lombok. Berdasarkan studi kasus magang yang dilakukan penulis, diperoleh data berupa ketidakstabilan produktivitas tenaga kerja di PT. Indoroti Prima Cemerlang cabang Bali melalui pengukuran produktivitas karyawan, hasil yang diperoleh menunjukkan terjadinya fluktuasi nilai produktivitas karyawan dari bulan ke bulan.

Indeks produktivitas dengan kriteria produktivitas tenaga kerja memiliki nilai minimum 72,05 dan nilai maksimum 123,42, sedangkan untuk kriteria produktivitas absensi tenaga kerja memiliki nilai minimum 80,92 dan nilai maksimum 138,42, dan untuk kriteria produktivitas output yang dihasilkan memiliki nilai minimum 74,96 dan nilai maksimum 122,43. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, PT. Indoroti Prima Cemerlang Cabang Bali belum memiliki penilaian kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoroti Prima Cemerlang Cabang Bali dengan menggunakan metode Uji t dan uji F serta analisis faktor untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoroti Prima Cemerlang Cabang Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indoroti Prima Cemerlang Cabang Bali yang berlokasi di Jl. Denpasar-Singaraja No.61, Banjar Dinas Kuwum, Desa Kuwum, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability*

sampling yaitu *simple random sampling*. Pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan hasil 42 karyawan sebagai responden. Uji instrumen dilakukan pada perusahaan sejenis yaitu pada PT. Valencia Bali Makmur yang berlokasi di Jl. Kakatua No. 27 Banjar Pasekan Belodan Tabanan dengan minimal jumlah sampel 30 responden. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis faktor untuk mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Uji t dan uji F dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Karakteristik responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Kuesioner sebagian besar dijawab oleh responden laki-laki sebanyak 60% dan responden perempuan sebanyak 40%. Berdasarkan karakteristik usia terbagi atas 3 rentang usia. Persentase tertinggi terdapat pada rentang usia 21-25 tahun dengan persentase 78%, diikuti usia ≤ 20 tahun sebesar 17% dan usia 26-30 tahun sebesar 5%. Berdasarkan karakteristik lama bekerja terbagi atas 3 rentang tahun. Persentase tertinggi yaitu 81% dengan lama bekerja 1-2,5 tahun sedangkan lama bekerja 3-4,5 tahun memiliki persentase sebesar 17% dan lama bekerja di atas 5 tahun sebesar 2%. Berdasarkan pendidikan formal terakhir responden tertinggi yaitu SMK sebesar 60%, SMA sebesar 26%, D1/D2 sebesar 7% dan S1 sebesar 5%.

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas yang dilakukan di PT. Valencia Bali Makmur dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Uji validitas yang dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Uji validitas yang dilakukan di PT. Valencia Bali Makmur menunjukkan bahwa seluruh butir memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga seluruh butir kuesioner dinyatakan valid maka dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji reliabilitas yang dilakukan di PT. Valencia Bali Makmur menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel. Setiap variabel yang diuji memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai r hitung $>$ Cronbach's Alpha yang dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat digunakan dan reliabel.

Atribut yang diamati

Atribut yang telah diseleksi dan dipilih sebelumnya dilakukan pengujian kelayakan atribut dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Atribut yang ditetapkan sebagai berikut : kondisi pekerjaan, pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya (X1.1), penggunaan waktu kerja, penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup (X1.2); target yang harus dicapai, target yang saya harus capai dalam pekerjaan sudah jelas (X1.3); lingkungan kerja, kondisi lingkungan tempat saya bekerja memberikan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan (X1.4); saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan (X1.5); pekerjaan itu sendiri, saya ditempatkan sesuai dengan minat pekerjaan yang saya inginkan (X2.1); saya menyukai pekerjaan saya sekarang (X2.2); reward, perusahaan memberikan reward bagi karyawan terbaik guna meningkatkan kinerja karyawannya (X2.3); promosi, semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam promosi kenaikan jabatan (X2.4); atasan atau supervisi, komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan (X2.5) ;rekan kerja, rekan kerja saya baik dan

memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja (X2.6).

Analisis Faktor

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kelayakan suatu atribut untuk diproses lebih lanjut dengan analisis faktor. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy atau nilai KMO antara 0,50 dengan nilai signifikansi Bartlett's Test of Sphericity (Sig.) $< 0,05$, maka dapat diartikan bahwa analisis faktor tepat untuk digunakan. dimana nilai KMO yang diperoleh sebesar 0,784 dengan nilai signifikansi Bartlett's Test of Sphericity adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan atribut yang digunakan. Hasil uji KMO dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji KMO

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.784
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	209.578
	Df	55
	Sig.	.000

Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai KMO yang diperoleh sebesar 0,784 dengan nilai signifikansi Bartlett's Test of Sphericity adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan atribut yang digunakan.

Pembentukan faktor

Penentuan jumlah faktor yang terbentuk dilihat berdasarkan 3 kriteria. Kriteria pertama yang digunakan adalah eigenvalue. Faktor yang mempunyai eigenvalue lebih dari 1 akan dipertahankan dan faktor yang memiliki eigenvalue kurang dari 1 maka tidak diikutsertakan dalam model. Faktor yang dipertahankan adalah faktor yang memiliki eigenvalue di atas 1,00 (Marascuilo dan Levin, 1983). Kriteria kedua adalah penentuan berdasarkan scree plot. Scree plot adalah suatu plot eigenvalue terhadap jumlah faktor yang diekstraksi. Titik pada tempat dimana scree dimulai menunjukkan banyaknya faktor yang terbentuk. Nilai titik component yang memiliki nilai eigen > 1 diartikan bahwa terdapat 3 faktor yang terbentuk. Scree plot mulai mendatar pada ekstraksi atribut-atribut awal menjadi 3 faktor. Dari kombinasi kedua kriteria yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ekstraksi faktor yang paling tepat adalah 3 faktor. Nilai total component 4-11 tidak dihitung karena eigenvalue < 1 maka tidak menjadi faktor.

Ekstraksi faktor

Tabel communalities menunjukkan nilai atribut yang diteliti apakah mampu untuk menjelaskan faktor atau tidak. Atribut yang dianggap mampu menjelaskan faktor adalah jika nilai extraction lebih besar dari 0,50. Nilai extraction lebih besar dari 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua atribut dapat digunakan untuk menjelaskan faktor. Setelah didapatkan 3 faktor adalah jumlah yang optimal, maka tabel Component matrix menunjukkan distribusi ke-11 atribut tersebut pada dua faktor yang terbentuk, sedangkan angka-angka yang terdapat pada tabel adalah factor loadings yang menunjukkan besar korelasi antara faktor 1 dan faktor 2. Proses penentuan atribut mana yang akan dimasukkan pada faktor, dilakukan dengan melakukan perbandingan besar korelasi dari tiap baris.

Rotasi faktor

Rotasi merupakan suatu upaya untuk menghasilkan faktor penimbang baru yang lebih mudah diinterpretasikan. Komponen matriks rotasi (rotated component matrix) adalah matriks korelasi yang memperhatikan distribusi dari atribut yang lebih jelas dan nyata dibandingkan component matrix. Butir akan menjadi faktor apabila memberikan sumbangan (factor loading) paling tidak 0,30 (Kelinger, 1966). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai-nilai factor loading antara suatu atribut dengan beberapa faktor telah cukup dibedakan dan siap untuk diinterpretasi. Hasil rotasi faktor dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil rotasi faktor

	Rotated Component Matrix ^a		
	1	2	3
X1.1	-.217	-.205	.740
X1.2	.747	.300	-.044
X1.3	.213	.720	.125
X1.4	.474	.641	.107
X1.5	.732	.421	-.240
X2.1	.795	.369	-.058
X2.2	.801	.077	.239
X2.3	-.155	-.282	-.703
X2.4	.786	.117	-.001
X2.5	.067	-.776	.096
X2.6	.887	-.255	-.136

Interpretasi faktor

Interpretasi factor loading sebesar 0,55 telah dianggap signifikan. Berdasarkan hasil yang diperoleh atribut X1.1 memiliki nilai factor loading tertinggi pada faktor 3 yaitu 0,740. Hasil yang didapat dianggap signifikan karena lebih besar dari 0,55. Nilai factor loading dari faktor 1 dan 2 sangat kecil, sehingga atribut dimasukkan dalam faktor 3. Atribut X1.2 memiliki nilai factor loading tertinggi pada faktor 1 yaitu 0,747, nilai dianggap signifikan karena lebih besar dari 0,55. Sedangkan nilai loading factor dengan 2 dan 3 sangat kecil, sehingga atribut ini dimasukkan dalam faktor 1. Atribut X2.3 dan X2.5 memiliki nilai factor loading kurang dari 0,55 yang berarti nilai tersebut tidak signifikan. Sehingga atribut tersebut tidak diikutsertakan dalam pengelompokan atribut ke dalam faktor yang terbentuk. Hasil pengelompokan atribut dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil pengelompokan atribut

Faktor	Atribut
1	X1.2, X1.5, X2.1, X2.4, X2.6
2	X1.3, X1.4,
3	X1.1

Penamaan faktor

Penamaan faktor dapat dilakukan dengan dua acara yaitu memberikan nama faktor yang mewakili nama-nama atribut yang membentuk faktor atau dengan memberikan nama faktor berdasarkan atribut yang memiliki nilai faktor tertinggi. Hal ini dilakukan apabila tidak memungkinkan untuk memberi nama faktor yang dapat mewakili semua atribut yang membentuk faktor tersebut (Suliyanto,2005).

Faktor 1 adalah motivasi kerja, dimana anggota dari faktor ini adalah atribut penggunaan waktu

kerja untuk menyelesaikan tugas, dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, ditempatkan sesuai dengan minat pekerjaan yang diinginkan, semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam promosi kenaikan jabatan dan rekan kerja yang baik dan memberikan bantuan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja. Faktor 2 adalah lingkungan kerja, dimana anggota dari faktor ini adalah atribut target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas dan kondisi lingkungan tempat bekerja memberikan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Faktor 3 adalah kondisi pekerjaan, dimana anggota dari faktor ini adalah atribut kondisi pekerjaan yaitu pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien beban kerja (β_1) = $-0,111 < 0$ dengan $t_{hitung} (-1,166) > t_{tabel} (-2,023)$ dan signifikansi ($0,251 > \alpha (0,05)$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi beban kerja yang diterima maka kinerja karyawan akan menurun, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien untuk variabel beban kerja (β_1) sebesar $-0,111$ dan bernilai negatif (berlawanan arah). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka sebaliknya variabel kinerja karyawan akan menurun $0,111$.

Nilai koefisien kepuasan kerja (β_2) = $0,296 > 0$ dengan dengan $t_{hitung} (3,550) < t_{tabel} (2,023)$ dan signifikansi ($0,001 < \alpha (0,05)$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (β_2) sebesar $0,296$ dan bernilai positif atau searah. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan searah dengan kenaikan kepuasan kerja sebesar $0,296$. Hasil Uji t dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t

Sumber: Data diolah (2022)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.354	2.110		7.749	.000
	Beban Kerja (X1)	-.111	.096	-.189	-1.166	.251

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Jannah (2021) yang berjudul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota Kediri), dimana penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji statistik F menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil yang diperoleh, diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 42 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 3, sehingga diperoleh $df_1 = 3-1 = 2$; $df_2 = n-k = 42-3 = 39$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,240$. Berdasarkan tabel diperoleh nilai $F_{hitung} (6,610) > F_{tabel} (3,240)$ dan signfikasi ($0,003 < \alpha (0,05)$). Pada uji F yang

dilakukan, variabel beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) variabel beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indoroti Prima Cemerlang cabang Bali. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil uji F

Sumber: Output SPSS 26.0 for Windows

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.831	2	5.416	6.610	.003 ^b
	Residual	31.954	39	.819		
	Total	42.786	41			

Pemberian beban kerja yang diberikan pada setiap karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimilikinya, maka karyawan dapat bekerja dengan baik yang artinya semakin baik beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan target yang harus dicapai dalam satu hari produksi sudah jelas dan penggunaan waktu kerja sudah berjalan efektif. Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga dapat mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, atasan atau supervisi, reward, dan rekan kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indoroti Prima Cemerlang cabang Bali.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indoroti Prima Cemerlang cabang Bali.
3. Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indoroti Prima Cemerlang cabang Bali. Faktor yang mempengaruhi beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoroti Prima Cemerlang cabang Bali, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, perusahaan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat mempertahankan standar pekerjaan dengan beban kerja yang sesuai, agar hasil kinerja karyawan tidak mengalami penurunan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan serta mengembangkan variabel lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan hasil dari sudut pandang yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, U., dan Satrya, A. 2012. Analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Efendi, A. 2017. Analisis faktor-faktor kinerja pegawai dan stress kerja pada dinas ketahanan pangan kota Medan. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Habibah, Siti. 2001. Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat, Telaah Bisnis. 2(1):27-37.
- Jannah, R. 2021. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB. 9(2):1-10.
- Kerlinger, Fred N. 1996. Asas-asas Penelitian Behavioral. Terjemahan Landung R Simatupang. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marascuilo, Leonard A dan Levin, Joel R. 1983. Multivariate Statistics in the Social Sciences: A Researcher's Guide. Monterey, California: Books / Cole Publishing Company
- Robbins dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Suliyanto. 2005. Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Than, V.D., C.H. Pham., dan L. Pham. 2016. Job stress involvement, satisfaction and performance of employees in garment 10 corporation in Vietnam. International Journal of Financial Research. 7(3).
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., dan Paramita, W. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitex di Bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. 4(1):97-115.