

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA PURANABILE ABADI BITUNG

Oktaviani Ramenusa, Selfia Kedale

Sekolah Tinggi Bisnis dan Manajemen Dua Sudara Bitung

Email: oktavianiramenusa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai kompensasi, beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung. Penelitian ini menggunakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS. Peneliti menggunakan responden sebanyak 50 sampel dan teknik pengumpulan data berupa penyebaran koesioner. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,145 dan nilai T hitung sebesar 1,482. Variabel kedua yakni beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,175 dan nilai T hitung sebesar 1,378. Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,147 dan nilai F hitung sebesar 2,000. Sehingga menghasilkan persamaan regresi $Y = 20,510 + -0,208X_1 + 0,193X_2 + e$. Variabel kompensasi dan beban kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 7,8% lalu sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi; Beban Kerja; Kinerja Karyawan

Diterima: 03-04-2021

Direvisi: 10-04-2021

Diterbitkan: 20-04-2021

PENDAHULUAN

Dalam meningkatnya era globalisasi sekarang ini menyebabkan persaingan bisnis menjadi sangat cepat dan kuat, sehingga perusahaan dituntut harus mampu membangun dan menyiapkan berbagai strategi yang tepat untuk dapat bersaing dengan perusahaan yang lain.

Setiap perusahaan mempunyai rencana agar perusahaan bisa berkembang dengan cepat, maka perusahaan harus bisa menciptakan produk-produk terbaru yang berkualitas tinggi, sehingga bisa membuat para konsumen menjadi tertarik untuk membeli barang/ produk tersebut, serta perusahaan menjadi semakin berkembang dengan terciptanya produk-produk terbaru yang canggih dan berkualitas.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern

atau sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan tersebut bisa tercapai. Maka perusahaan juga perlu memiliki sumber daya manusia yang produktif dan kreatif agar dapat memproses produk yang berdaya saing tinggi.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang sangat penting dalam membantu meningkatkan pengembangan perusahaan serta mencapai tujuan. Untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dari karyawan maka perusahaan harus memberikan kompensasi terhadap karyawan, karena kompensasi sangat mempengaruhi prestasi dan kepuasan kerja karyawan, serta menjadi cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Kompensasi adalah pendorong bagi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang terbaik. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dan sesuai dengan tugas masing-masing.

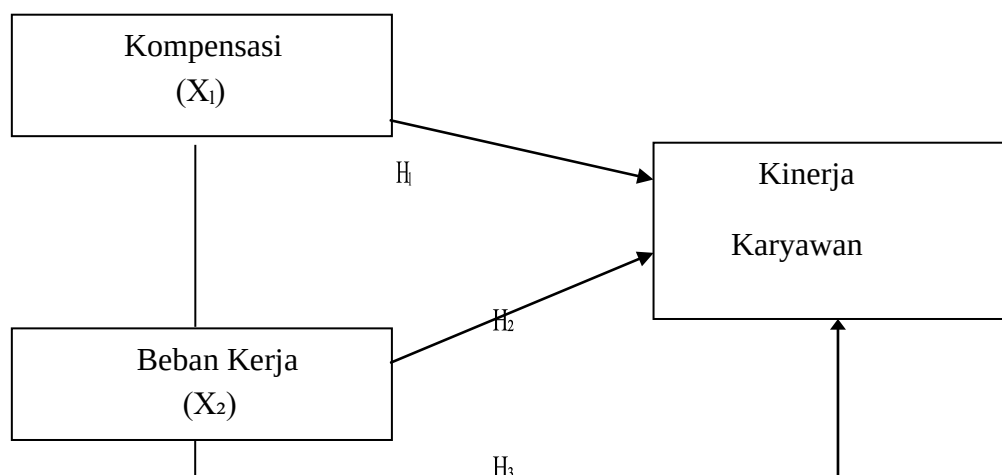
Salah satu ujung tombak pada sebuah perusahaan adalah karyawan yang semestinya mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan fisik dan kemampuan mereka. Jika perusahaan memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, maka mereka akan merasakan kelelahan dan itu dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Perusahaan harus mempertimbangkan dalam memberikan beban kerja terhadap karyawan, pemberian beban kerja juga harus sesuai atau seimbang dengan jam kerja yang ada, agar seluruh pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Karena beban kerja adalah faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja tersebut dapat terselesaikan maka karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan yaitu melihat hasil penilaian kinerja karyawan. Dan Ketika perusahaan memberi beban kerja kepada karyawan maka perusahaan harus menyesuaikan dengan bidang masing-masing karyawan, agar masing-masing karyawan dapat mengetahui apa yang diperintahkan perusahaan dan bisa bekerja dengan baik.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat berpengaruh untuk menghasilkan pelayanan yang baik, karena dalam setiap kemajuan perusahaan karyawan memiliki peran penting karena berhubungan langsung dengan konsumen. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi dan beban kerja yang seimbang dengan bidang para karyawan agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik dan jangka waktu tertentu sehingga mendapat hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 *Kerangka Pemikiran*

Kompensasi adalah suatu imbalan atau hadiah yang diberikan perusahaan pada karyawan sebagai tanda balas jasa setelah melakukan pekerjaan. Kompensasi secara umum adalah pembayaran untuk seseorang yang telah melakukan pekerjaan. Kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nawawi (2011) Kompensasi merupakan program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan. Menurut Nawawi (2011) dalam febiananda (2017), adalah sebagai berikut: (1) Gaji adalah suatu pendapatan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai tanda balas jasa. (2) Tunjangan merupakan tambahan atau bonus terhadap karyawan diluar gaji pokok, seperti tunjangan jabatan, kendaraan, makanan, kesehatan dan sebagainya. (3) Fasilitas adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan.

Beban kerja adalah suatu kegiatan atau pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan oleh pekerja dengan jangka waktu tertentu. Jika pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu tertentu, maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja. Tetapi, jika pekerjaan tidak selesai maka hal tersebut menjadi beban kerja.

Dimensi dan indikator yang digunakan peneliti yaitu teori menurut Munandar (2014:23) adalah: (1) Beban Fisik adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada system faal tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik, yaitu: fisiologis dan biomekanika. (2) Beban Mental adalah beban kerja yang timbul saat beban karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Adapun indikator-indikator dari beban mental, yaitu: konsentrasi rasa bingung, kewaspadaan, dan ketetapan pelanggan. (3) Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan waktu

yang telah ditentukan. Adapun indikator-indikator dari beban waktu yaitu: Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, dan mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama.

Kinerja adalah suatu hasil pencapaian dari seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan selama periode tertentu untuk mencapai target/sasaran. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun (Wibowo 2010).

Menurut Robbins (2006:260) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: (1) Kualitas Kualitas pekerjaan yang diukur oleh persepsi karyawan yang berkaitan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas/pekerjaan. (2) Kuantitas adalah suatu jumlah yang dihasilkan sebagai jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan. (3) Ketetapan Waktu merupakan aktivitas yang diselesaikan sebelum waktu yang telah ditentukan, dipandang dari sudut koordinasi dan output dapat melakukan aktivitas lain diwaktu yang tersedia. (4) Efektivitas yaitu menaikkan hasil dari setiap unit untuk memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku, dan teknologi). (5) Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan penuh komitmen dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbentuk angka pada analisis statistik. Objek penelitian ini dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung. Dalam penelitian ini penulis menjelaskan dan mendeskripsikan tiga variable, yaitu variabel dependen

(Y) adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen (X_1) adalah kompensasi dan (X_2) adalah beban kerja.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung yang berjumlah 50 karyawan. Maka semua populasi adalah sampel. Sumber Data dalam penelitian ini yaitu (1) Data Primer yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu pada PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung melalui observasi dan kuisioner yang disebarkan. (2) Data sekunder yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian ini mempunyai cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan yaitu : (1) Kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yaitu untuk mengukur kinerja karyawan, kompensasi dan beban kerja. (2) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan

data yang dilakukan oleh peneliti untuk dapat menggali informasi dari responden yang lebih mendalam.

Hasil dan Pembahasan Hasil

Uji Validitas

Validitas ini diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel. Sebaliknya, apabila r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

No	Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1	X1.1	0,702	0,279	5%	Valid
2	X1.2	0,659	0,279	5%	Valid
3	X1.3	0,713	0,279	5%	Valid
4	X1.4	0,748	0,279	5%	Valid
5	X1.5	0,694	0,279	5%	Valid

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel kompensasi memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item dari variabel kompensasi (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2)

No	Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1	X2.1	0,811	0,279	5%	Valid
2	X2.2	0,837	0,279	5%	Valid
3	X2.3	0,624	0,279	5%	Valid
4	X2.4	0,708	0,279	5%	Valid
5	X2.5	0,600	0,279	5%	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui seluruh item dalam variabel beban kerja memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item yang ada didalam variabel beban kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1	Y1	0,694	0,279	5%	Valid
2	Y2	0,687	0,279	5%	Valid
3	Y3	0,691	0,279	5%	Valid
4	Y4	0,697	0,279	5%	Valid
5	Y5	0,703	0,279	5%	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel kinerja karyawan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item dari variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan variabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil dari uji reliabilitas kuesioner disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai R Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁)	0,722	Reliabel
2	Beban Kerja (X ₂)	0,710	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,721	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang terdapat dalam penelitian ini dinyatakan reliabel yang mana hal ini dibuktikan dengan nilai dari *r Alpha* yang lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4.8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33833542
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.058
	Negative	-.099

Test Statistic			.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.255
	99% Confidence Interval	Lower	.244
		Bound	
		Upper	.266
Bound			

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,266 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X_1)	0,999	1,001
Beban Kerja (X_2)	0,999	1,001

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,999 dan VIF 1,001, variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,999 dan VIF 1,001. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model ini karena seluruh nilai $VIF < 10$ dan nilai Tolerance $> 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.10

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized		Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	0,92	2.397		.038	.970
	Kompensasi	-.027	.086	-.044	-.308	.759
	Beban Kerja	.114	.085	.191	1.334	.189
a. Dependent Variable: RES2						

Dalam tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel kompensasi dan beban kerja lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,078 yang artinya bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan beban kerja mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja karyawan sebesar 7,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan Penelitian

Peneliti telah melakukan serangkaian uji untuk melihat pengaruh dari tiap-tiap variabel. Terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Penelitian ini difokuskan pada dua variabel bebas yakni kompensasi dan beban kerja yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung. Hasil analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,145 > 0,05$ atau nilai t hitung $-1,482 < 2,011$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,175 > 0,05$ atau nilai t hitung $1,378 < 2,011$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak yang berarti beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi terhadap karyawan PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung yang dapat dibuktikan dengan hasil nilai signifikan sebesar 0,145 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 dan nilai t hitung sebesar 1,482 lebih kecil dari t tabel 2,011. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja terhadap karyawan PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung yang dapat dibuktikan dengan hasil nilai signifikan sebesar 0,175 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 dan nilai t hitung sebesar 1,378 lebih kecil dari t tabel 2,011. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,147 dan nilai F hitung sebesar 2,000

serta hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,078 yang diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 7,8% oleh variabel kompensasi dan beban kerja lalu sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed.
Zanafa, Pekanbaru
- Ahmad Hannani. (2016). Pengaruh beban kerja, kepuasan, dan fasilitas terhadap kinerja perawat di ruang perawatan mawar lantai ii rsu wisata uit makassar. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016.
- Febiyananda, Dafid Rizky. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Sragen. Skripsi. IAIN Salatiga
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, Adolfini, Jacky Sumarauw. 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Jurnal EMBA, Vol.3 No.4
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta. Husaini Usman. (2006;181). Populasi
- Mahanto Prayuda Christiyono, 2017, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta".Skripsi.Yogyakarta. Ekonomi.
- Manuaba, A, (2000). Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. PT. Guna Widya. Surabaya. Hal. 1-4.
- Mei Rachma Sari, 2019,"Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya". UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Mulyadi. 2007. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta Muskamal. (2010). Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A IILAN Makassar, KKSDA : Makassar.
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Rahmawati, Fajarwati, Fauziyah. (2015). Statistika Teori dan Praktek. Edisi 3. Yogyakarta: Lab Manajemen UMY.
- Robbins, P. Stephen & Coulter, Mary. 2009. Manajemen Edisi Kedelapan. Jakarta: PT.

Indeks

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan.

Erlangga, Jakarta.

Santoso Singgih. (2012). *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.

Refika Aditama. Bandung. Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, 2017, *Analisis Beban Kerja*, (Jakarta: Raih Asa Sukses),

Sudiharto, 2001, *Hubungan Beban Kerja dan*

Produktivitas Kerja, Jakarta. Sugiyono. (2016). *Metode*

Penelitian dan Pengembangan. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Admisistrasi*.

Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Tarwaka. 2010. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press : Surakarta.

Uma Sekaran. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*.

Jakarta: Salemba Empat. Umam, Khaerul. (2010). *Prilaku*

Organisasi. Bandung : CV. Pustaka Setia.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers

First publication right:

[Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia](#)

This article is licensed under:

