



**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPI KAMPOENG ID**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh :

WAHYU INDAH LESTARI

NPM 21801092054



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

MALANG

2023

RINGKASAN

Wahyu Indah Lestari, 2023. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kopi Kampoeng Id. Dosen Pembimbing 1: dadang Krisdianto,S.sos., M.Si, Dosen Pembimbing 2: Khoiriyah Trianti, S.E., M.S.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompebsasi Terhadap Kinerja Karyawan Kopi Kampoeng Id. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Kopi Kampoeng Id. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 30 responden yang diolah menggunakan software SPSS Statistik 25. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berepengaruh secara parsial yakni dengan ketentuan pengaruh signifikansi yang sudah di uji dengan spss yang menunjukkan masing-masing angka pada variabel berikut : t hitung $>$ t tabel yaitu $2,853 > 1,706$ dan tingkat signifikan $0,028 > 0,05$ variabel Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji t hitung $>$ t tabel yaitu $2,168 > 1,706$ dan tingkat signifikan $0,025 > 0,05$ variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t hitung $>$ t tabel yaitu $3,355 > 1,706$ dan tingkat signifikan $0,019 > 0,05$ variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pengujian secara simultan yang dapat dilihat dari nilai F variabel Beban kerja, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan dengan uji F diperoleh Fhitung $>$ Ftabel yaitu $5,551 > 2,98$ dan Sig. F $0,018 < 0,05$. Uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) bahwa variabel terikat Kinerja Karuawan (Y) mampu dijelaskan 45,9% oleh variabel bebas Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kompensasi (X3). Sedangkan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji analisis linier berganda menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan Beban kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien beta paling besar yaitu 0.534.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

SUMMARY

Wahyu Indah Lestari, 2023. *The Influence of Workload, Work Stress and Compensation on Employee Performance at Kopi Kampoeng Id.* Advisor1:

Dadang Krisdianto, S.sos., M.Si, Advisor 2: Khoiriyah Trianti, S.E., M.S.A

This study aims to determine the effect of workload, work stress and compensation on the performance of Kampoeng Id Coffee employees. This type of research is quantitative. The population in this study were Kopi Kampoeng Id employees. The sampling technique used saturated sampling technique with a sample of 30 respondents which were processed using SPSS Statistics 25 software. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the three research variables have a partial effect, namely with the provisions of the influence of significance that has been tested with SPSS which shows each number in the following variables : t count $>$ t table, namely $2.853 > 1,706$ and significant level $0,028 > 0,05$ variable workload partially significant effect on employee performance. t count $>$ t table, namely $2,168 > 1,706$ and significant level $0,025 > 0,05$ the variable of work stress has a significant effect on employee performance. t count $>$ t table, namely $3,355 > 1,706$ and significant level $0,019 > 0,05$ compensation variables have a significant effect on employee performance. Then simultaneous testing which can be seen from the F value of the variable Workload, work stress, and compensation has a significant effect on employee performance. These results is indicated by the F test obtained $F_{count} > F_{table}$, namely $5,551 > 2,98$ and Sig. F $0,018 < 0,05$. Test the coefficient of determination (Adjusted R Square) that the dependent variable Karuawan's performance (Y) can be explained 45.9% by the independent variables Workload ($X1$), Work Stress ($X2$), and Compensation ($X3$). While the remaining 54.1% is influenced by other variables not examined in this study. The multiple linear analysis test shows that the variable that has the dominant influence on workload is indicated by the greatest beta coefficient value, namely 0.534.

Keywords: Workload, Work Stress, Compensation and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif maka dari itu dibutuhkan manajemen Sumber daya manusia yang baik. Menurut Adamy (2016: 2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Persaingan di era global usaha Kopi Kampoeng Id dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup. UMKM merupakan salah satu usaha atau bisnis yang menghimpun orang-orang yang dijalankan oleh seseorang, lembaga, atau kelompok yang berpatokan dengan peraturan UU. Hampir di semua UMKM mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi usaha tersebut, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Maraknya bisnis *coffee shop* yang terjadi di Kota Malang sebagai kota terbesar kedua di Jawa Timur setelah Surabaya. Ketua Asosiasi Pengusaha Kafe dan Restoran Indonesia (Apkrindo) Malang, Indra Setiyadi, menyatakan bahwa jumlah *coffee shop* atau kafe di Kota Malang mencapai ribuan tepatnya sekitar 1.000 lebih. Target pasar utama bagi *coffee shop* di Kota Malang adalah para mahasiswa. Dilansir dari Kumparan, Kota Malang dikenal dengan julukan Kota Pendidikan karena memiliki banyak universitas ternama dan favorit di Indonesia. Terdapat sekitar 57 perguruan tinggi dengan jumlah total mahasiswa berkisar 300.000 orang. Kaum mahasiswa tersebut datang dari berbagai penjuru Indonesia. Sehingga bukan hal baru jika puluhan kafe berdiri berjejer di wilayah sekitar

kampus, seperti di kawasan Jalan Soekarno-Hatta, kawasan Sigura-gura, dan kawasan Dinoyo. Karena kedai kopi yang semakin meluas di Kota Malang, dalam beberapa tahun terakhir Kota Malang memiliki julukan baru yaitu “Kota Sejuta Kedai Kopi” (2019).

Hasil riset dari *coffee business* platform bernama TOFFIN, mengatakan bahwa jumlah cafe atau kedai kopi di Indonesia pada Agustus 2019 mencapai lebih dari 2.950 gerai, meningkat hampir tiga kali lipat dari tahun 2016 (Istighfarin, 2021). Kota Malang sebagai kota terbesar kedua di Jawa Timur, kota dengan penduduk yang banyak ditambah dengan jumlah mahasiswa baru yang datang dari berbagai daerah setiap tahunnya membuat usaha di bidang kuliner khususnya cafe menjamur dimana saja. Ketua Asosiasi Pengusaha Kafe dan Restoran Indonesia (APKRINDO) Indrah Setyadi menjelaskan bahwa pertumbuhan bisnis kuliner di Kota Malang berkembang dengan pesat, pada kuartal pertama tahun 2016 APKRINDO Kota Malang mencatat pertumbuhan bisnis kuliner di Kota Malang sebanyak 100 persen bila dibandingkan dengan tahun 2015 yang hanya 30 persen, dan akan terus berkembang pada tahun berikutnya. Menurut humas APKRINDO Kota Malang, diantara tempat tersebut adalah cafe (Fauzi, 2019). Banyak sekali tempat nongkrong atau cafe di Kota Malang, salah satu yang paling terkenal yaitu di kawasan Sudimoro atau distrik Sudimoro. Di sepanjang jalan terdapat kedai kopi atau cafe. Kawasan ini juga terkenal dengan sebutan *One Stop Coffee Shop* karena memang banyaknya pilihan kafe dengan mengusung tema yang bervariasi dan unik (Agung, 2021).

Berdasarkan fenomena maraknya bisnis kafe khususnya di Kota Malang saat ini, maka memunculkan persaingan bisnis yang ketat pada bidang yang sama. Untuk dapat bersaing di pasar serta mempertahankan bisnisnya, maka pemilik bisnis kafe harus memperhatikan dengan benar sasaran atau target pasar yang akan disasar dalam usahanya. Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh pemilik bisnis kafe adalah dengan mengetahui preferensi konsumen dalam memilih kafe (Sentoso & Poniman, 2015).

Di kota Malang ada beberapa UMKM yang sedang menumbuh kembangkan produksi maupun kinerja pada karyawannya, Salah satunya yaitu Kopi Kampoeng Id. Kopi Kampoeng Id ini merupakan perusahaan *Coffee Shop* yang berkembang di Kota Malang sejak didirikan tahun 2018, dan sudah memiliki cabang di daerah Kendalsari, Dau, Klojen dan Batu. Sebagai salah satu *Coffee shop* yang berdiri di kota besar dimana terdapat banyak pesaing, tentunya Kopi Kampoeng Id berusaha menjaga kepuasan pelanggan yang datang ketempatnya, Kopi kampoeng Id menggunakan konsep semi *outdoor* dan minuman kopi robusta asli dari Kota Malang yang menarik pembeli dan menjadi keunikan sendiri dibandingkan dengan warung kopi lainnya.

Peneliti melakukan pra survei kepada pemimpin Kopi Kampoeng Id mengenai kinerja karyawan di perusahaan tersebut, dan diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan sudah baik tapi masih belum optimal. Pertama, ada beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaan tidak baik dan tidak sesuai *deadline* dikarenakan pekerjaan yang banyak sehingga kurangnya kualitas dalam pengerjaan dan juga dikarenakan ada tugas tambahan padahal tugas sebelumnya belum terselesaikan sehingga target masih belum bisa tercapai. Kedua, karyawan yang lalai dalam tugasnya sehingga menyebabkan terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan, dan karyawan yang mengerjakan tugas diluar *jobdesk* di perusahaan. Ketiga, karyawan sering terlambat yang membuat pergantian *shift* menjadi lama sehingga karyawan yang menunggu menambah waktu dalam bekerja sedangkan tidak ada tambahan kompensasi yang diberikan, Keempat, kurangnya jumlah karyawan menyebabkan banyak karyawan yang bekerja lebih dari *jobdesknya (double job)* sehingga terjadi penumpukan kerja. Kelima, menurut pemimpin Kopi Kampoeng Id saat memantau kondisi cafe karyawan selalu bekerjasama dan selalu berperilaku baik.

Perusahaan selalu berupaya agar sumber daya manusia di perusahaan tersebut menjadi sumber daya yang unggul agar memiliki kinerja yang optimal. Menurut Adamy (2016:93), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jika aktivitas karyawan dapat mencapai hasil sesuai standar yang berlaku di perusahaan maka dapat dikatakan kinerjanya baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Kinerja karyawan sangat penting bagi kemajuan suatu organisasi. Perusahaan harus menempatkan karyawan dengan tepat sesuai dengan bidangnya agar kinerjanya semakin maksimal. Setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi harus dilaksanakan oleh karyawan.

Menurut Munandar (2001:383) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Menurut pengamatan peneliti selama bekerja di Kopi Kampoeng Id dapat dilihat beban kerjanya bahwa karyawan Kopi Kampoeng Id mempunyai masalah di pembagian pekerjaan, pembagian pekerjaan sudah disepakati sejak awal pada saat penerimaan karyawan. Beberapa masalah timbul karena adanya kelebihan dalam memberikan tugas tanpa adanya tambahan kompensasi. Sebagai contohnya, seperti di bidang kasir yakni tugas yang diberikan adalah transaksi pelanggan, cek Stok keluar masuk barang dan menghitung pendapatan namun pekerjaan berlebih dirasakan karyawan seperti pengantaran minuman yang seharusnya tugas tersebut ada pada *waiters* dan juga harus menjadi *Dishwasher* atau bisa disebut mencuci piring, alat dapur lainnya, memasak dan bersih-bersih meja dan kamar mandi, tetapi karena minimnya karyawan pada Kopi Kampoeng Id dialihkan kepada karyawan yang ada, sehingga waktu kerja pun menjadi berlebihan dan target sulit dicapai karena tugas yang selalu bertambah. Hal ini yang mengakibatkan beban kerja pada karyawan Kopi kampoeng Id sehingga terjadinya stres kerja.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Robbins (2006), stres kerja pada pegawai bagian masalah dari organisasi. Stres tersebut dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Beban kerja yang dialami karyawan Kopi Kampoeng Id akhirnya menimbulkan stres kerja karena menurut pengamatan peneliti dan wawancara dengan beberapa karyawan, bahwasanya setiap karyawan yang bekerja di Kopi Kampoeng Id merasa kurang nyaman dengan keadaan tempat yang berdebu, penerangan lampu yang minim di saat malam hari, jika hujan situasi di tempat kerja sangat tidak baik karena atap bocor sehingga karyawan perlu sering membersihkan cafe dan tugas peran yang seharusnya dilakukan oleh satu orang pada akhirnya dilakukan oleh seluruh karyawan secara bergantian, hingga kadang membuat karyawan sering kesulitan dalam menjalankan tugas masing-masing apalagi jika Kopi kampoeng Id sedang ramai pelanggan hingga tidak bisa terkontrol maka resiko yang timbul adalah kekeliruan pada pesanan pelanggan, tidak fokus dalam pekerjaan masing-masing, fisik yang perlu ekstra lebih banyak dikeluarkan maka dari itu permasalahan yang timbul adalah kurangnya karyawan dan tidak ada kompensasi. Hal ini yang membuat karyawan Kopi Kampoeng Id merasa tugas dan gaji tidak sesuai sehingga karyawan mengalami stres kerja dan mengharapkan kompensasi.

Selain beban kerja dan stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan, (2011:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut pengamatan peneliti perlunya kompensasi untuk karyawan Kopi kampoeng Id karena dengan gaji pokok yang sudah disepakati tidak seimbang dengan tugas pekerjaan yang berlebihan karena tenaga dan pikiran karyawan juga lebih terkuras banyak dari pada tugas pekerjaan yang sudah dari awal di sepakati.

Hal ini selaras dengan keadaan yang terjadi di Kopi Kampoeng ID yang bergerak di bidang *Coffee Shop*, yang tentunya membutuhkan perhatian dari pemilik agar kinerja karyawan tetap terjaga dan mengalami peningkatan.

Berdasarkan kondisi diatas, maka dirasa penting untuk meneliti dan membahas hal ini sehingga mengambil judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPI KAMPOENG ID”**.



B. Rumus Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menyusun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kayawan Kopi Kampoeng ID?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kopi Kampoeng ID?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kopi Kampoeng ID?
4. Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kopi kampoeng ID?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang di antaranya sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopi Kampoeng ID.
2. Mengetahui apakah stress kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan Kopi Kampoeng ID.
3. Mengetahui Apakah Kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopi kampoeng ID.
4. Mengatahui apakah Beban kerja, stres kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopi Kampoeng ID.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Beban kerja, Stres kerja, Kompensasi Dan Kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis sebagai alat untuk mengimplentasikan teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama kuliah.

3. Bagi Kopi Kampoeng ID

Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi usaha yang bersangkutan dimasa yang akan datang. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk

menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan karyawan dimasa yang akan datang.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dan memperjelas arah dan tujuan penelitian ini, maka penelitian menggunakan sistematika. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab yaitu:

Bab I Pendahuluan, bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka, dalam bab ini penelitian akan menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, dalam bab ini penelitian akan memaparkan terkait dengan rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, sampel, dan teknik sampling, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, serta teknik pengolahan dan analisis data.

Bab IV Hasil Pembahasan, dalam bab ini penelitian menguraikan hasil kuesioner penelitian berupa data responden dan tanggapan responden dari masing-masing variabel serta menginterpretasikan hasil statistik, dan pembahasan dikaji sesuai dengan rumusan masalah yang disampaikan pada bab 1.

Bab V Penutup, dalam bab ini penelitian menguraikan kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah penelitian dan berisi saran dari penelitian yang berhubungan dengan hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Beban kerja, Stres kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kopi Kampoeng Id. Yang melatar belakangi ketidakstabilan kinerja karyawan Kopi Kampoeng Id. Jenis Penelitian ini Kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Kopi Kampoeng Id. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sebanyak 30 responden yang diolah dengan menggunakan software SPSS Statistik 25. Teknik Pengumpulan data menggunakan Kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan uji hopitesis menggunakan Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F). Dengan hasil sebagai Berikut.

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi Kampoeng ID.
2. Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi Kampoeng ID. ★★★★★
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi Kampoeng ID.
4. Beban kerja, stres kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi Kampoeng ID.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kopi kampoeng Id. Dilihat dari permasalahan yang ada beban kerja yang berdampak negatif harus dikurangi seperti pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, penambahan jam kerja yang tidak menentu supaya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar bisa mencapai produksi yang sesuai dengan target perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.
2. Untuk meminimalisir stress sebaiknya perusahaan menekan semaksimal mungkin timbulnya stres kerja pada karyawan dengan cara mengurangi beban kerja yang berlebihan misalnya dengan membuat tanggung jawab atau tugas yang jelas sebagai mendelegasikan setiap pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan proporsi yang sesuai.
3. Menerapkan sistem kompensasi yang tepat seperti gaji, bonus, tunjangan, pengembangan diri, dan lingkungan kerja. Agar tercapainya tujuan dari sistem kompensasi tersebut seperti mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mematuhi peraturan, memfasilitasi dan saling pengertian. Dengan melihat apakah karyawan juga sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal ini perusahaan dapat dengan mudah mengevaluasi pelaksanaan kerja individu atau karyawan dan agar tercapainya tujuan dari perusahaan ini.
4. Karyawan bisa lebih bijak dan meningkatkan dalam penggunaan teknologi atau alat kerja. Kopi kampoeng id dapat menambah karyawan agar para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Kopi kampoeng id serta tidak menunda tugas yang sudah diberikan

5. Peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan pengembangan penelitian ini lebih luas dan mendalam, hal ini dapat dilakukan dengan menambahkan populasi atau sampel penelitian sehingga menemukan bukti yang lebih kuat tentang arah hubungan masing-masing variabel dalam penelitian dan menjadi akurat.
6. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam penelitian, misal dengan metode wawancara mendalam terhadap responden terkait sehingga informasi dan data yang diperoleh dapat lebih bervariasi serta lebih akurat dibandingkan dengan kuesioner yang jawabannya telah tersedia.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adamy, M. (2016:2). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik Dan Penelitian. Unimal Press
- Adamy, M. (2016:93). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik Dan Penelitian. Unimal Press.
- Aditya A, Yekti Asmoro K dan Siti A. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmiah Dalam Disiplin Ilmu Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ahmad Yuliya & Tewal Bernhard & Taroreh N. Rita. (2019). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. fif group manado* Jurnal EMBA Vol.7 No.3 , Hal. 2811 – 2820
- Arfani dan Luterlan. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sucofindo Cabang Bandung. Proceeding of management*.Vol.5, No.2
- Arikunto, S. (2000). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Aslihan. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Cemerlang Press*.
- Bernardin & Russel. (1993). *Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall*.
- Boone, H. N. & Boone, D.A. (2012). Analyzing Likert Data. *Journal of Extension*, 50 (2).
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji
- Duli, Nikolaus. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. Cetakan Pertama. Deepublish. Sleman. F, R2). Guepedia.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang:

- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25. Edisi kelima. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hancock, P.A & Meshkati, N. 1988. "Human Mental Workload". Elsevier Science Publisher B.V : Netherlands
- Hani Handoko, (2010), Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2011). Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro Nur & Supomo Bambang. (2016). Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2011), Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE. Jakarta: Prenadamedia Group
- Jatiningrum, Citrawati & Abshor Marantika. (2021). *Good Corporate Governance Dan Pengungkapan Enterprise Risk Management Di Indonesia*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Kadarisman, M. (2014). Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Kader Munawar & Rahman Wahyudin *Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada pt. telekomunikasi indonesia (telkom) kandatel luwuk*. Jurnal EMOR Vol. 2, No 1, hal 126 – 137
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Koesomowidjojo, S.M. (2017). Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006). Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara. (2007:84) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketiga. Bandung: Rosdakarya.
- Mondy, Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Mulyana, Deddy. (2001). Metodologi Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, M. (2001). Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. (1999). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purnomo, Rochmat Aldy. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. Ponorogo: CV Wage Group.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Rahayu, E., Parlina, I., & Siregar, Z. A. (2020). Application of Multiple Linear Regression Algorithm for Motorcycle Sales Estimation. JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence, 1(1), 1–10.
- Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji
- Robbins, P. Stephen. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5. Yogyakarta Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sitompul Sari Silvia & Simamora Feronika. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru*. Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 2 : 142-153
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). Jurnal ARIKA, 5(2), 83– 98.

- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Dwi Prabantini (ed.); 1st ed.). CV Andi Offset.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2020). *The Effect of Job Stress on Turnover Intention Through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees. International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry*, 2020, 66–82.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitin Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi*.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media. Vol. 6, No. 1, 2021, pp. 6-9. Universitas Diponegoro
- Warr P. (2002). *Psychology At Work*. 5th Ed. Penguin Books. England.