



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA**

(Studi pada PR DD Tajinan Malang)

SKRIPSI

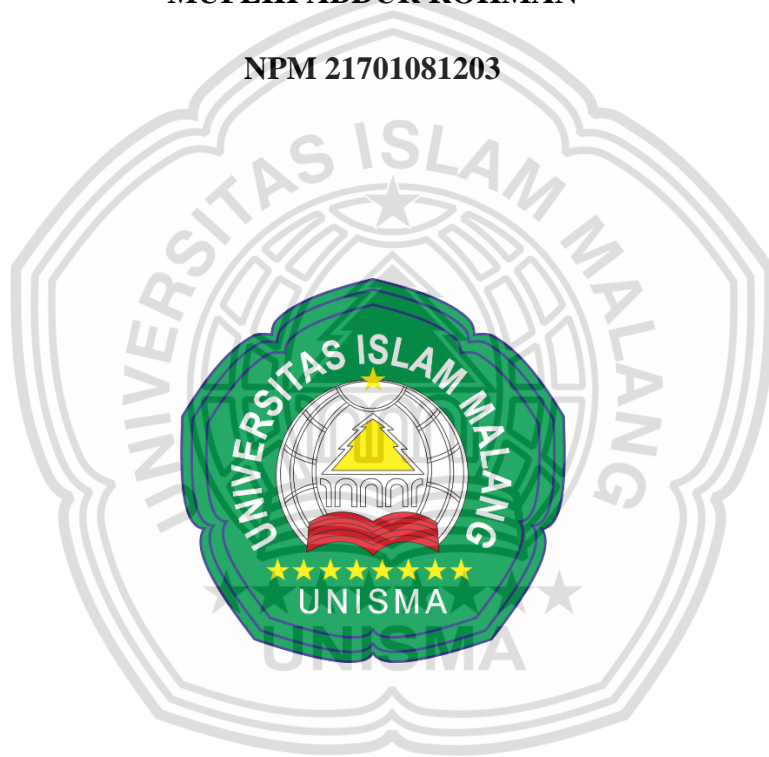
Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

MUFLIH ABDUR ROHMAN

NPM 21701081203



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada PR DD Kabupaten Malang yang berjumlah sebanyak 47 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen (uji validitas dan uji reabilitas), Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik (uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda, uji Hipotesis (uji F dan uji t), dan Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*). Proses analisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja. Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja





ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of emotional intelligence, work environment and workload on work stress. The population and sample used in this research were employees at PR DD Malang Regency, totaling 47 respondents. The data collection method used was a questionnaire. The data analysis methods used in this research are Instrument Test (validity test and reliability test), Normality Test, Classic Assumption Test (multicollinearity test and heteroscedasticity test), Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis test (F test and t test), and Test Coefficient of Determination (Adjusted R²). Process analysis using SPSS. The research results state that there is a simultaneous influence of Emotional Intelligence, Work Environment, and Workload on Job Stress. Emotional Intelligence has a negative effect on Job Stress. The work environment has a positive and significant effect on work stress. Workload has a positive and significant effect on Job Stress.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Environment and Workload on Job Stress*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang dinamis dan sebagai aset organisasi yang penting karena selalu dibutuhkan dalam setiap proses yang menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia berkualitas juga sangat penting pada sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia berdasarkan profesionalitas, kapabilitas dan akuntabilitas, tentu akan dapat memajukan organisasi/institusi sebagai wadah dalam mengurangi faktor stress pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sebagai unsur yang sangat penting, karyawan tentu akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi/institusi, jika kondisi lingkungan kerja kondusif. Disamping itu juga akan dapat menstabilkan aktivitas dan tindakan karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Kondusifitas lingkungan kerja tentu menjadi skala prioritas bagi pimpinan agar rencana dan tujuan kerja yang ingin dicapai dapat terealisasi dengan maksimal. Karyawan sebagai motor penggerak dari aktivitas kerja tidak terlepas dari berbagai persoalan yang melingkupi kehidupannya. Oleh sebab itu, perhatian yang dilakukan pimpinan melalui berbagai aktivitas yang dilakukan karyawan dapat meminimalisir bahkan mengurangi tingkat kejenuhan atau stress karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Perkembangan industri rokok pada tahun-tahun terakhir, terutama di Indonesia secara umum justru berkembang. Bagi Indonesia, industri rokok termasuk salah satu komoditi yang dilematis. Industri rokok masih memberikan kontribusi yang signifikan

terhadap perekonomian Indonesia. Selain sebagai motor penggerak perekonomian Indonesia, industri rokok juga mempekerjakan banyak tenaga kerja, sumber pendapatan negara yang tinggi juga dari pajak rokok, serta menjadi komoditas penting bagi petani tembakau.

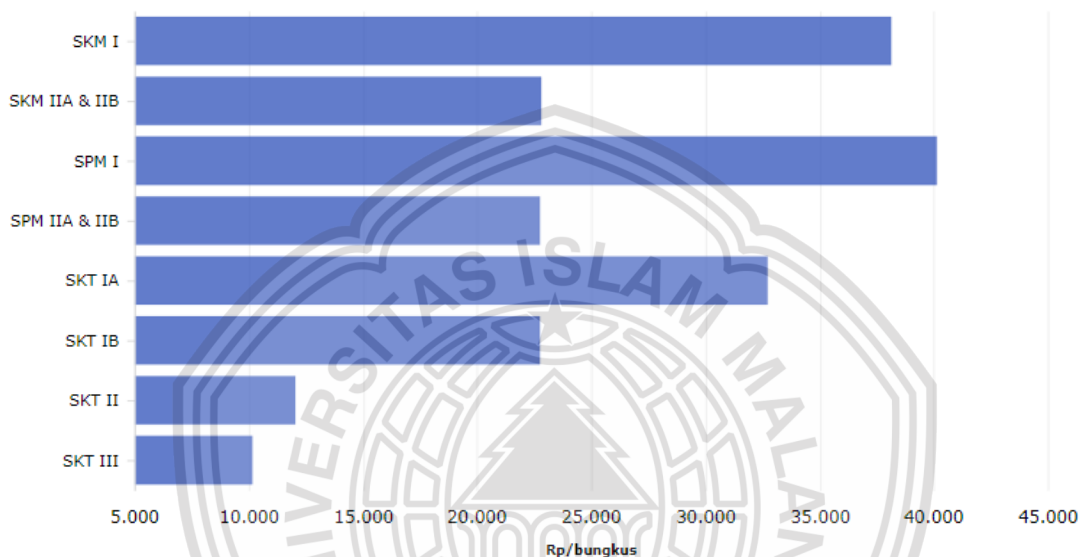
Direktorat Jenderal Bea Cukai Kementerian Keuangan mencatat sepanjang Januari-September 2021, produksi rokok yang terindikasi melalui pemesanan pita cukai, mencapai 235 miliar batang, naik 4,3 persen dari periode yang sama tahun 2020 sebesar 226,25 miliar batang. Adapun menurut Ketua Umum Gappri (Gabungan Perusahaan Rokok Indonesia), pertumbuhan produksi paling tinggi tercatat pada SKT (Sigaret Kretek Tangan) sebesar 10 persen dari 55,4 miliar batang menjadi 60,9 miliar batang. Sedangkan SKM (Sigaret Kretek Mesin) mengalami kenaikan produksi 2,6 persen dari 162,5 miliar barang menjadi 166,8 miliar batang. “Yang menjadi masalah yakni angka retur barang kena cukai (BKC) pada tahun ini mencapai tingkat paling tinggi meski produksinya naik” (Henry Najoran, 2021). Namun demikian, kinerja industri masih belum stabil karena terdampak pandemi dan penurunan daya beli akibat kenaikan cukai yang eksekutif pada 2020 dan 2021.

Sedangkan untuk di wilayah Malang, Ketua Gaperoma (Gabungan Perusahaan Rokok Malang) mengatakan gambaran beratnya kondisi perusahaan rokok anggota asosiasi tersebut tercermin dari produksi yang turun 13,23 persen pada periode Januari-Juli 2021 bila dibandingkan periode yang sama tahun 2020. “Tahun lalu, produksi rokok anggota Gaperoma di Malang periode Januari-Juli 2020 mencapai 14,1 miliar batang, namun periode yang sama tahun 2021 menurun tinggal 12,14 miliar batang”. (Johny, 2021). Hal tersebut dikarenakan kenaikan cukai yang telah diresmikan oleh

Kementerian Keuangan sebesar 12% yang akan berlaku per 1 Januari 2023. Kenaikan cukai rokok ini tentu mendorong harga jual eceran (HJE) rokok yang ikut terkerek naik. Hal tersebut otomatis akan menurunkan daya beli masyarakat terhadap produk rokok.

Harga Jual Eceran (HJE) Rokok Per Bungkus Per Januari 2022

Sumber : Kementerian Keuangan (Kemenkeu), 14 Desember 2021



Gambar 1. 1 Harga Jual Eceran Rokok

Kenaikan harga jual ini sejalan dengan kenaikan tarif cukai rokok tahun depan yang berkisar antara 2,5% hingga 14,4%. Kenaikan tarif tertinggi pada golongan SPM di kisaran 12,4%-14,4%. Tarif cukai SPM I naik 13,9%, SPM II A sebesar 12,4% dan SPM II B sebesar 14,4%.

Lalu, tarif cukai rokok jenis SKM ditetapkan kenaikannya sebesar 12,1%-14,3%. Rinciannya, tarif SKM I sebesar 13,9%, SKM II A sebesar 12,1% dan SKM II B sebesar 14,3%.

Sementara, tarif cukai untuk golongan SKT di kisaran 2,5%-4,5%. Tarif SKT I A naik 3,5%, SKT I B sebesar 4,5%, SKT II sebesar 2,5%, dan SKT III sebesar 4,5%.

PR DD Tajinan Malang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang rokok, didalam melaksanakan pekerjaannya para karyawan pun dapat mengalami stres kerja. Banyaknya tugas, tuntutan dan peranan yang dihadapi karyawan, menjadikan stres kerja merupakan gejala ilmiah yang sulit dihindarkan oleh karyawan. Tanggapan setiap karyawan terhadap tuntutan pekerjaan dapat berbeda. Bagi karyawan yang memiliki karakteristik kepribadian tertentu, tuntutan pekerjaan dapat menjadi penyebab stres kerja, selain itu tidak adanya kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan juga dapat menjadi sumber stres kerja. Stres diakibatkan oleh tuntutan profesionalitas karyawan seperti beban kerja yang semakin berat, stres kerja sebagai bentuk suatu tekanan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Namun demikian masih banyak kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan yang telah dilaksanakan, pengelola PR DD Tajinan mengungkapkan bahwa karyawan pada PR DD Tajinan mempunyai permasalahan pada stres karyawan dimana karyawan mempunyai persoalan yang dimana karyawan masih kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya tersebut, stres kerja nampak pada banyaknya kesalahan pekerja dalam memproduksi rokok salah satunya mengenai tingkat kepadatan rokok yang diproduksi padahal sudah dilakukan training selama 1 bulan. Menurut konsumen tingkat kepadatan rokok terlalu tinggi sehingga menyebabkan kurang maksimalnya pembakaran dan sulit untuk dihisap karena asap yang dihasilkan menjadi lebih sedikit. Hal tersebut otomatis akan menurunkan daya beli konsumen sehingga fenomena seperti itu harus segera dicarikan

solusi untuk meminimalisir masalah-masalah yang akan timbul, sehingga produktivitas perusahaan dalam targetnya dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut Ekawarna (2018) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Wijaya (2019: 274) berpendapat bahwa “apabila seseorang yang mengalami stres melakukan pekerjaan malah akan mengganggu kestabilan dalam bekerja”. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa stres berpotensi mendorong atau mengganggu prestasi kerja, tergantung dari tingkat stresnya. Jika tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan stres yang semakin meningkat, kinerja cenderung meningkat, karena stres membantu karyawan mencurahkan seluruh sumber daya untuk memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Karyawan yang stres dalam bekerja akan menyebabkan pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan dengan baik, sehingga dampak negatif dan buruk terhadap faktor stres kerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan.

(Goleman, 2015: 55) menempatkan kecerdasan interpersonal dan intrapersonal sebagai definisi dasar tentang kecerdasan emosi. Menurutnya kecerdasan emosi adalah kemampuan individu dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat mengatasi stres. Kecerdasan emosional dapat mengatasi masalah karena dapat mengatur emosi diri

sendiri sehingga mudah menyelesaikan masalah. Kecerdasan emosi sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga membawa karyawan tersebut bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan/organisasi. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk karena karyawan kurang dapat pengambilan keputusan dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat.

Penyebab lain munculnya stres kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sumamur dalam Wahyudi dan Suryono (2016, hal. 5) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Apabila ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat

antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Kondisi lingkungan kerja dalam PR DD Tajinan Malang ini sudah baik namun perlu ditingkatkan karena masih adanya tingkat kebisingan suara, pencahayaan, serta peralatan pendukung yang terdapat pada area ruangan kerja karyawan kurang memberikan kontribusi positif bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal ini dapat menjadi pemicu stres kerja karyawan.

Stres kerja karyawan juga sangat erat kaitannya dengan beban kerja. Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa penyebab stres, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat menguji kecerdasan emosional karyawan yang nantinya akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dalam menyetabilkan pekerjaannya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Oleh karena itu, kestabilan para karyawan perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan sehingga perusahaan dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan kualitas karyawan.

Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan terutama dari berbagai masalah kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental, proses ini akan berlangsung secara bertahap dan lamakelamaan akan bisa menjadi semakin memburuk yang nantinya akan menjadi stres kerja bagi para karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dilakukanlah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PR DD Tajinan Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap stres kerja pada karyawan PR DD Tajinan Malang?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada karyawan PR DD Tajinan Malang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PR DD Tajinan Malang?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PR DD Tajinan Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

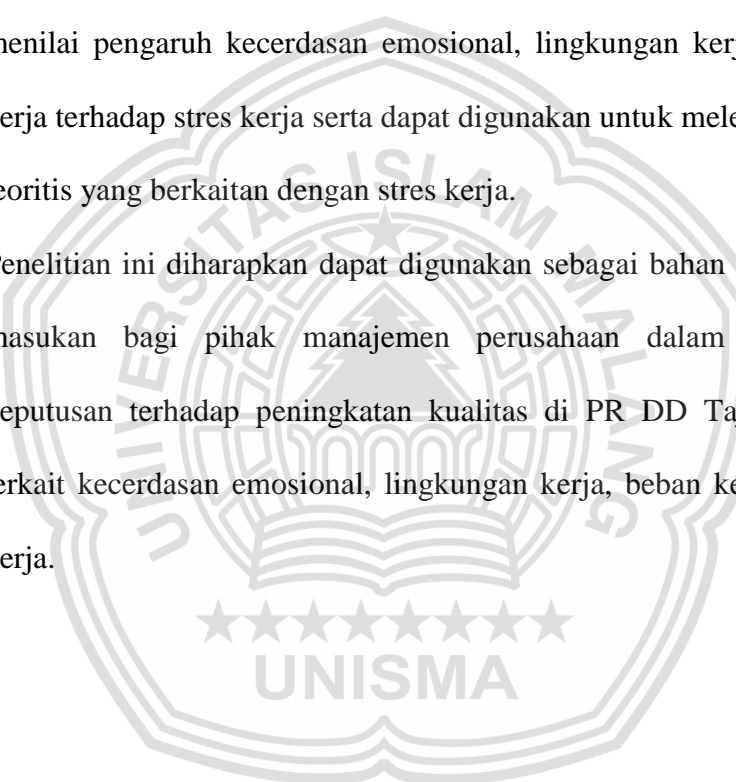
1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap stres kerja karyawan PR DD Tajinan Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan PR DD Tajinan Malang.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PR DD Tajinan Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PR DD Tajinan Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1** Penelitian ini diharapkan dapat memberi kajian serta referensi untuk menilai pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap stres kerja serta dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan stres kerja.
- 1.4.2** Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan terhadap peningkatan kualitas di PR DD Tajinan Malang terkait kecerdasan emosional, lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh secara simultan Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja.
- b. Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.
- d. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

5.2 Keterbatasan

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa didapatkan dari setiap responden.

5.3 Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak yang perlu diperbaiki. Adapun saran yang penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut:

- a. Agar penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek penelitiannya tidak hanya Pelaku Usaha yang lebih dari 2 tahun.
- b. Peneliti selanjutnya disarankan dalam metode penelitian dilakukan dengan mengkombinasikan pengumpulan data dengan cara kuisoner serta

wawancara. Hal ini dilakukan agar dapat menghasilkan data yang lebih akurat.

- c. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk tidak hanya melakukan penelitian dengan variabel peneliti ini saja tetapi ditambahkan dengan variabel dan juga memperluas objek penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiawan. 2015. *Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Bali*. Denpasar: Universitas Udayana
- Dainess, P., 2000. *Personality hardiness: an essential attribute for the ICU nurse*. CACCN. Winter.
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dr. Laksmi. 2015. *Manajemen Perkantoran Modern*. PT RajaGrafindo Persada . Jakarta.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen konflik dan stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fatikhin et al. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47 No.1.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Cet. Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisikesembilan)*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Goleman, Daniel. 2016. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Handoko, Hani T. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Iresa, Amelia et al. 2015. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 23, No. 1.
- Lestari, T. 2015. *Kumpulan teori untuk kajian pustaka penelitian kesehatan*. Yogyakarta: Nuha medika.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Munandar, A. S. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta, Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour, Edisi 13*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sanjaya, H., Gunawan, & Eddyman. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2).
- Sedarmayanti, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sohail, M. 2015. Stress and Health at the Workplace-A Review of the Literature. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(3), 94–121.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publisher Service.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Wijaya, C. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

