

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bni Cabang Hr Muhammad Surabaya

Abdul Hadi¹, Nur Khoirul²
^{1,2} STIE Widya Darma, Indonesia
E-mail: abdulhadihadi261@gmail.com

Article History:

Received: 28 Juli 2025

Revised: 07 Agustus 2025

Accepted: 08 Agustus 2025

Keywords: Kinerja Pegawai,
Beban Kerja, Stres Kerja,
Lingkungan Kerja

Abstract: Sumber daya manusia ialah unit utama pada manajemen bisnis, serta kinerja karyawan adalah intinya. Kinerja karyawan tidak terjadi secara spontan atau langsung; hal ini memerlukan evaluasi yang berkelanjutan. Kinerja ini dinilai berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 55 pegawai Bank BNI Cabang HR Muhammad Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai Bank BNI Cabang HR Muhammad Surabaya, terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bank BNI Cabang HR Muhammad Surabaya, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BNI Cabang HR Muhammad Surabaya.

PENDAHULUAN

Semua lembaga, dari pemerintah ataupun swasta, memiliki target yang ingin dicapai. Keberhasilan organisasi diukur dari kinerja. Kinerja merupakan perbandingan masukan dan keluaran yang dicapai pada saat melakukan suatu aktivitas kerja. Kinerja ini merupakan ukuran keberhasilan individu atau organisasi pada kurun waktu tertentu daripada dengan standar produk kerja, sasaran kinerja, atau standar yang sudah diputuskan sebelumnya dan disepakati bersama. Menjangkau tingkat kinerja yang tinggi memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuannya dan dipandang berhasil. (Daengs, 2020).

Sumber daya manusia ialah unit utama pada manajemen bisnis, serta kinerja karyawan adalah intinya. Kinerja karyawan tidak terjadi secara spontan atau langsung; hal ini memerlukan evaluasi yang berkelanjutan. Kinerja ini dinilai berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini membawa pada kesimpulan bahwa evaluasi dan pengelolaan kinerja karyawan secara terus menerus sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Ardiputra dkk., 2022). Pada kenyataannya kinerja pegawai diakiibatkan oleh berbagai faktor

misalnya beban kerja, lingkungan kerja, serta motivasi kerja.

Beban kerja merupakan aspek penting yang berpengaruh pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan. Beban kerja mengacu ke jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan suatu jabatan organisasi dan terhirung jumlah pekerjaan juga basis waktu yang tersedia. Maka dari itu, paling utama yakni untuk memperhatikan beban kerja dalam perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja dengan efisien serta merasa nyaman pda saat bekerja (Affandi et al., 2018). Ketika karyawan terus-menerus dihadapkan pada beban kerja yang menuntut, mereka dapat mengalami stres, kelelahan, dan tekanan mental yang parah. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja pekerjaan mereka (Saras, 2023). Penelitian Steffany dan Hikmah (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian Wasis (2019) menunjukkan jika beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan pegawai ketika tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada. Hal ini membuktikan apabila stres terjadi ketika karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diharapkan. Penelitian Indrawan (2016) menemukan bahwa stres kerja merupakan emosi yang dirasakan pegawai pada saat mengerjakan pekerjaannya. Semakin kuat konotasi negatif suatu emosi, maka semakin besar dampaknya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Sormin et al., (2021) melakukan penelitian berdasarkan temuan jika stres kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator stres kerja antara lain tuntutan lingkungan, situasi baru yang dihadapi karyawan, rasa bosan, kelelahan, serta rendahnya semangat kerja. Oleh karena itu, kesimpulan dari membaca dokumen ini yakni stres kerja dapat mengakibatkan buruknya kinerja karyawan karena mempengaruhi berbagai aspek psikologis dan motivasi lingkungan kerja. Artikel lain oleh Wirya dkk. (2020) penelitian menyatakan jika stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Limusin Murni. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin rendah.

Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, prasarana, dan kondisi lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan. Ini mencakup berbagai sesuatu yang mengelilingi pekerjaan serta dapat mempengaruhi kemampuan karyawan guna melakukan tugas yang diberikan. Maka dari itu, lingkungan kerja ialah faktor terpenting serta harus diperhatikan perusahaan guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. (Silitonga, 2020). Lingkungan kerja yang buruk mampu mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang baik serta mendukung mampu meningkatkan kinerja pegawai. (Wonua dkk., 2023). Sebuah studi oleh Arjun dkk. (2022) membuktikan apabila lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebuah studi oleh Warongan dkk. (2022), namun membuktikan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain, penelitian bank membuktikan jika karyawan sering kali merasa stres dalam bekerja karena tidak mampu mencapai tujuannya. Sebagai masyarakat awam, para pegawai HR Bank BNI Cabang Muhammad Surabaya tentu menghadapi dilema. Di satu sisi perlu fokus pada visi perusahaan untuk menjamin kepuasan pelanggan, namun di sisi lain juga terdapat kebutuhan serta keinginan yang memerlukan perhatian perusahaan. Situasi ini tentu mengakibatkan stres kerja. Maka dari itu, penting bagi HR Bank BNI Cabang Muhammad Surabaya untuk memenuhi kebutuhan pegawainya dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar tidak merasa stres. Stres kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan sebab mereka tidak bisa menyelesaikan tugasnya. Artinya stres terjadi saat karyawan tidak mampu menjalankan

ketentuan pekerjaannya.

Berdasarkan temuan awal peneliti pada Bank BNI Cabang HR Muhammad Surabaya dan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka sebab itu peneliti tertarik guna mengkaji lebih dalam tentang beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Terkait demikian, judul penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Cabang HR Muhammad Surabaya”.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan mengacu pada kinerja individu yang diukur berdasarkan standar atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai dievaluasi berdasarkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan mengacu pada cara seorang karyawan melakukan atau mendekati suatu pekerjaan. Kinerja dianggap sebagai hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan menurut standar atau kriteria yang telah ditentukan (Nurfitriani, 2022).

Beban Kerja

Beban kerja yakni banyaknya kegiatan yang harus dibereskan oleh sebuah lembaga organisasi maupun pemilik pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran beban kerja bisa dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik manajemen, seperti analisis pekerjaan, analisis beban kerja, dan teknik lainnya. Tujuannya untuk memperoleh keterangan tentang efisiensi serta efektivitas kerja unit organisasi. Beban kerja mungkin tidak hanya mencakup tugas fisik tetapi juga tugas mental atau kognitif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai beban kerja ini dapat membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya serta meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan karyawan. (Sundari dkk., 2023). Dalam konteks ini, kita dapat menyimpulkan apabila beban kerja ialah serangkaian aktivitas yang harus dibereskan oleh individu dan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Stres Kerja

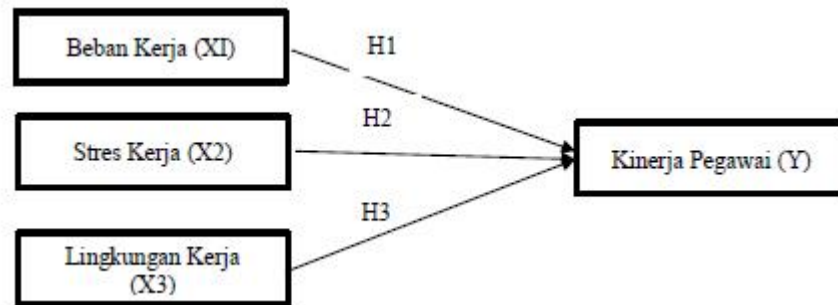
Menurut (Handoko, 2008), stres kerja yakni suatu situasi kegentingan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta situasi seseorang. Sangat banyak stres dapat memengaruhi kemampuan Anda dalam menghadapi lingkungan, yang akhirnya dapat memengaruhi kemampuan Anda menyelesaikan tugas serta performa kerja secara keseluruhan. Stres kerja mampu berdampak negatif terhadap prestasi kerja seseorang karena tidak hanya mempengaruhi fungsi mental dan emosional seseorang, tetapi juga kemampuannya dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja. Selanjutnya Robbins (2006) menyatakan jika stres kerja karyawan merupakan suatu situasi yang diakibatkan oleh hubungan manusia dengan pekerjaan serta dijumpai dengan perubahan manusia yang menekan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal. (Mangkunegara 2017), stres merujuk pada tekanan yang dirasakan karyawan saat menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini diwujudkan dalam gejala seperti emosi yang tidak stabil, kelelahan, keinginan untuk menghindari, susah tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk rileks, gelisah, kaku, mudah tersinggung, tekanan darah meningkat, serta gangguan pencernaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara karyawan melaksanakan pekerjaannya. Ini mencakup segala sesuatu

yang berhubungan dengan pekerjaan serta mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam tugas yang diberikan. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik, psikologis, serta peraturan ketenagakerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja juga produktivitas karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan pada upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan dalam bekerja (Silitonga, 2020).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

H₂: stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

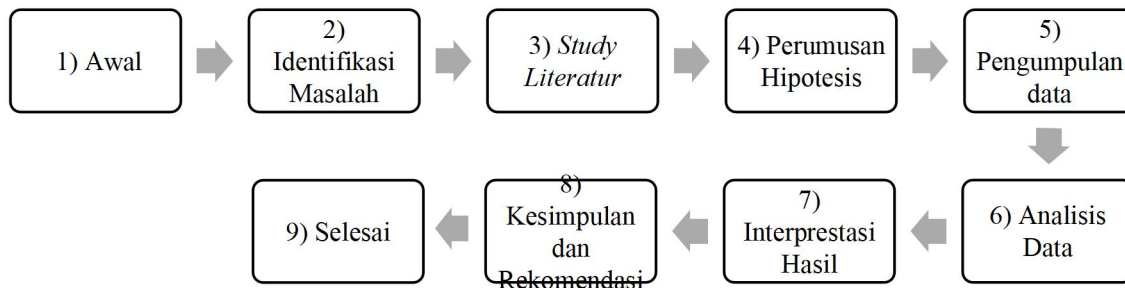
H₃: lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 55 pegawai Bank BNI Cabang HR Muhammad Surabaya. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu: 1) Variabel dependen yaitu kinerja pegawai 2) variabel independen yaitu beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Teknik analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS. Model penelitian ini yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Flowcart Penelitian



Gambar 2. Flowcart Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Statistik Deskriptif

Tabel. 1 Descriptive Statistics

Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
34	55	47.21	6.531
19	32	27.12	4.301
25	47	39.02	6.863
23	38	31.50	4.374

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa pada variabel Stres Kerja jawaban minimum responden sebesar 34 dan maksimal 55, dengan rata-rata total jawaban 47,21 dan standar deviasi 6,531. Variabel Beban Kerja jawaban minimum responden sebesar 19 dan maksimal 32, dengan rata-rata total jawaban 27,12 dan standar deviasi 4,301. Variabel Lingkungan Kerja jawaban minimum responden sebesar 25 dan maksimal 47, dengan rata-rata total jawaban 39,02 dan standar deviasi 6,863. Variabel Kinerja Karyawan jawaban minimum responden sebesar 23 dan maksimal 38, dengan rata-rata total jawaban 31,50 dan standar deviasi 4,374. Variabel profitabilitas diproksikan dengan ROA dan ROE. Pada indikator ROA, nilai minimum yaitu -7.264 dan nilai maksimum yaitu 30.644. Terdapat nilai mean yang lebih kecil dari pada standar deviasi yaitu $0.326 < 2.747$ menunjukkan data bersifat heterogen. Pada indikator ROE, nilai minimum yaitu -48.383 dan nilai maksimum yaitu 66.097. Terdapat nilai mean yang lebih kecil dari pada standar deviasi yaitu $0.442 < 6.407$ menunjukkan data bersifat heterogen.

Uji Validitas

Berikut ini rincian tabel hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji Validitas Beban Kerja (BK), Stres Kerja (SK), Lingkungan Kerja (LK), Kinerja Pegawai (KP). Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai rtabel sebesar 0,3044.

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
BK, SK, LK, KP 1	0.500	0.000	Valid
BK, SK, LK, KP 2	0.474	0.000	Valid
BK, SK, LK, KP 3	0.484	0.000	Valid
BK, SK, LK, KP 4	0.649	0.000	Valid
BK, SK, LK, KP 5	0.700	0.000	Valid
BK, SK, LK, KP 6	0.363	0.000	Valid
BK, SK, LK, KP 7	0.737	0.000	Valid
BK, SK, LK, KP 8	0.647	0.000	Valid
BK, SK, LK, KP 9	0.984	0.000	Valid
BK, SK, LK, KP 10	0.231	0.000	Valid
BK, SK, LK,	0.837	0.000	Valid

KP 11			
BK, SK, LK,	0.747	0.000	Valid
KP 12			
BK, SK, LK,	0.847	0.000	Valid
KP 13			
BK, SK, LK,	0.846	0.000	Valid
KP 14			
BK, SK, LK,	0.987	0.000	Valid
KP 15			
BK, SK, LK,	0.847	0.000	Valid
KP 16			
BK, SK, LK,	0.665	0.000	Valid
KP 17			
BK, SK, LK,	0.565	0.000	Valid
KP 18			
BK, SK, LK,	0.877	0.000	Valid
KP 19			
BK, SK, LK,	0.763	0.000	Valid
KP 20			
BK, SK, LK,	0.575	0.000	Valid
KP 21			
BK, SK, LK,	0.977	0.000	Valid
KP 22			
BK, SK, LK,	0.878	0.000	Valid
KP 23			
BK, SK, LK,	0.758	0.000	Valid
KP 24			
BK, SK, LK,	0.806	0.000	Valid
KP 25			

Sumber: Data diolah, 2024

Uji Reliabilitas

Pada tabel 3 menunjukkan nilai Cronbach Alpha atas variabel Stres Kerja sebesar 0.877, Beban Kerja sebesar 0.843, Lingkungan Kerja sebesar 0.909, dan Kinerja Karyawan sebesar 0.860. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai Cronbach Alpha >0.60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Tabel. 3 Uji Reliabilitas

Variabel	C,Alpha Hutung	C,Alpha Standar	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,877	0,60	Reliable
Beban Kerja (X ₂)	0,843	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,909	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,860	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah, 2024

Pembahasan

Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.10 didapat nilai Fhitung sebesar 106,928 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Beban Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel. 4 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701,411	3	233,804	106,928	,000 ^b
	Residual	83,089	38	2,187		
	Total	784,500	41			

Sumber: Data diolah, 2024

Uji t

Tabel. 5 Uji Hipotesis

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
3,969	1,783		2,227	,032
,192	,066	,287	2,931	,006
,279	,117	,275	2,392	,022

Sumber: Data diolah, 2024

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara signifikan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil hipotesis dalam pengujian dapat dilihat pada tabel 5. Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 5 variabel stres kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,006. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Septianto (2020) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 5 variabel stres kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,022. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel beban kerja lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh (2019) dimana hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel 5 variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,003. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Liana Sari, Victor P.K Lengkok, Jantje L. Sepang (2020) dimana hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji R

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, Adjusted R Square (R²) mempunyai nilai sebesar 0,886 atau 88,6%, maka dapat disimpulkan bahwa 88,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas (Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja). Sedangkan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan kerja, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

Tabel. 6 Uji Hipotesis

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.894	.886	1,47870

Sumber: Data diolah, 2024

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai Bank BNI Cabang HR Muhammad Surabaya.
2. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bank BNI Cabang HR Muhammad Surabaya.
3. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BNI Cabang HR Muhammad Surabaya.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari. 2021. Kepuasan Pelanggan dan Pencapaian Brand Trust. Qiara Media.
- Astuti. 2022. Komunikasi SBAR Dalam Pelayanan Keperawatan. NEM. Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Chandra, Wekadigunawan & Hilmy. 2022. Motivasi dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan di RSIA Selaras Cikupa. Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia. Vol. 8, No. 1, Hal. 18 – 25.
- Lioni. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Anggota TNI-AD Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat. Jurnal Sosial Teknologi. Vol. 1, No. 2, Hal. 89 – 97.
- Nurfutriani. 2022. Manajemen Kinerja Karyawan. Cendekia Publisher.
- Rahayu, Ratnasari, Wardani, Pratiwi. Ernawati, Lestari, Ningtyas, Cahyati & Ningsih. 2022. Moneter dan Keselamatan Kerja. Jurnal Pradina Pustaka.
- Ramawati, Sa'adah & Chabibi. 2020. Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas KH A Wahab Hasbullah.
- Santoso & Widodo. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Accounting and Management Research Edition. Vol. 4, No. 2, Hal. 224 –237.
- Sari. Safitri R. & Sulistyowati. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batanghari Barisan Padang. Jurnal Maksipreneur:Manajemen, Koperasi dan Entrepreneurship. Vol. 12, No. 1, Hal. 288.

-
- Silitonga. 2020. Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja. Penebar Media Pustaka.
- Sugianingrat, Yasa & Sintaasih. 2021. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior. Media Sains Indonesia.
- Sundari, Suharto, Nudin, Suwarni, Hartati, Basuki, Mashabai, Kholidasari & Santang. 2023. Pengantar Teknik Industri. Jurnal Mitra Cendekia Media.
- Veithzal Rivai Zainal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik. Jakarta :PT. Rajagrafindo Persada.
- Warseno & Lestari. 2021. Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Kerja. Gus Motivation.
- Winata. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia :Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan. Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.