

**ANALISIS PENERAPAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN, DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITOKO BAHAN BANGUNAN SAHABAT  
NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Prodi Manajemen



OLEH :

**SELVI ADILIA PUTRI**

NPM : 19.1.02.02.0166

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2023**

Skripsi Oleh :

**SELVI ADILIA PUTRI**  
NPM : 19.1.02.02.0166

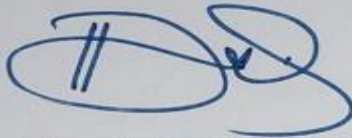
Judul :

**ANALISIS PENERAPAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN, DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITOKO BAHAN BANGUNAN SAHABAT  
NGANJUK**

Telah Diseminarkan dan Disetujui untuk Dilanjutkan  
Guna Penulisan Skripsi/Tugas Akhir Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal :

Dosen Pembimbing I



**Dhiyan Septa Wihara, M.M**  
NIDN 0730098401

Dosen Pembimbing II



**Poniran Yudho Leksono, M.M**  
NIDN 0704047306

Skripsi Oleh :

**SELVI ADILIA PUTRI**  
NPM : 19.1.02.02.0166

Judul :

**ANALISIS PENERAPAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN, DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITOKO BAHAN BANGUNAN SAHABAT  
NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada Tanggal :

**Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan**

Panitia penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M
2. Penguji I : Rony Kurniawan, M.M
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, M.M



Mengetahui,  
Dekan FEB



Dr. SUBAGYO  
NIDN. 0717066601

**PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Selvi Adilia Putri

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tgl.Lahir : Nganjuk, 18 Januari 2002

NPM : 19.1.02.02.0166

Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ S1 (Manajemen).

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Selvi Adilia Putri  
NPM. 19.1.02.02.0166

**MOTTO**

“Kamu adalah peran utama dalam hidup mu”

*Kupersembahkan Skripsi ini untuk :*

*“Kedua orang tua tercinta, sahabat, dan teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini”*

## ABSTRAK

**Selvi Adilia Putri** : Analisis Penerapan Kompensasi, Lingkungan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditoko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

*Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan , Beban Kerja , Dan Kinerja Karyawan*

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna memaksimalkan perkembangan dunia usaha semakin meluas dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, serta meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. (2) lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. (3) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. (4) Kompensasi, lingkungan, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 dengan menggunakan metode *total sampling*. Dan dianalisis dengan Regresi linier Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 26. Simpulan dari penelitian ini adalah (1) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. (2) Lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. (3) Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. (4) Kompensasi, lingkungan, dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, Karena hanya atas perkenan-Nya tugas skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai Salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Oleh Karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Zainal Affandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dhiyan Septa Wihara, M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi.
5. Poniran Yudho Leksono, M.M selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi.
6. Orang Tua Dan keluarga yang selalu mendukung dan memberikan semangat beserta doa-doa.
7. Teman-teman seperjuangan yang membantu penulis dalam penulisan skripsi.
8. Thanks to myself for struggling completely to finish this thesis with patience and being able to take a lot of time to make it right.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri,

Selvi Adilia Putri  
NPM. 19.1.02.02.0166

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori .....	9
1. Kinerja Karyawan .....	9
2. Kompensasi .....	11
3. Lingkungan Kerja.....	14
4. Beban Kerja.....	17
B. Penelitian Terdahulu .....	19
C. Kerangka Berpikir .....	21
D. Kerangka Konseptual.....	23
E. Hipotesis .....	25



<b>BAB III</b>	<b>: METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A.	Variabel Penelitian.....	26
1.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	26
2.	Definisi Operasional Variabel .....	28
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	32
1.	Pendekatan Penelitian .....	32
2.	Teknik Penelitian .....	33
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
1.	Tempat Penelitian .....	33
2.	Waktu Penelitian.....	33
D.	Populasi dan Sampel.....	33
1.	Populasi.....	33
2.	Sampel .....	34
E.	Instrumen Penelitian .....	34
1.	Instrumen Penelitian.....	34
2.	Validitas dan Realibilitas Instrumen .....	36
3.	Teknik Pengumpulan Data.....	40
F.	Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV</b>	<b>: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Gambaran Subjek Penelitian.....	47
1.	Sejarah perusahaan.....	47
2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	48
3.	Struktur Organisasi .....	48
B.	Gambaran Umum Responden .....	50
C.	Deskripsi Data Variabel.....	52
1.	Deskripsi Data Variabel Kompensasi .....	53
2.	Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	55
3.	Deskripsi Data Variabel Beban Kerja.....	57
4.	Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	58

D. Analisis Data .....	60
1. Uji Asumsi Klasik .....	60
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
3. Koefisien Determinasi.....	66
4. Uji Hipotesis .....	67
E. Pembahasan .....	69
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan .....	73
B. Saran .....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	77

## DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu .....	20
3.1 : Kisi-kisi Instrumen.....	35
3.2 : Pedoman Pemberian Skor .....	35
3.3 : Uji Validitas .....	37
3.4 : Uji Realibilitas .....	39
4.1 : Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2 : Hasil Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.3 : Hasil Tingkat Pendidikan Responden .....	52
4.4 : Deskripsi Data Variabel Kompensasi .....	53
4.5 : Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	55
4.6 : Deskripsi Data Variabel Beban Kerja.....	57
4.7 : Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	58
4.8 : Uji Multikolienaritas .....	63
4.9 : Uji Regresi Linier Berganda .....	65
4.10 : Uji Koefisien Determinasi .....	66
4.11 : Uji t .....	67
4.12 : Uji f .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1:Kerangka Konseptual.....	24
4.1: Struktur Organisasi.....	48
4.2: Uji Normalitas.....	61
4.3: Uji Normalitas Normal Probability.....	62
4.4: Uji Heteroskedastisitas.....	64

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur-unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola komponen manusia dengan baik untuk mempertahankan tenaga kerja yang senang dengan pekerjaannya. Menurut Dessler (2017:4), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus, relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam organisasi. Tanpa peran manusia, sekalipun faktor-faktor yang diperlukan sudah ada, organisasi tidak akan berjalan, karena manusialah yang menggerakkan dan menentukan jalannya organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah Salah satu fungsi motivasi dan kemampuan. Menurut Sutrisno (2016:72), kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan

dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Salah satunya kompensasi yang diberikan oleh pengusaha. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah memberikan kontribusi yang baik terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:57), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam Jangka waktu yang tetap.

Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi yang dibayar Dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi dibayar Dengan barang misalkan kompensasi dibayar 10% Dari produksi yang dihasilkan. Saat ini, banyak perusahaan yang saling bersaing untuk menjadi yang terbaik. Berbagai langkah

dilakukan agar perusahaan yang dijalankannya tumbuh pesat dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu cara umum perusahaan melakukan ini adalah dengan mempekerjakan karyawan yang cerdas dan berpengalaman. Namun, banyak perusahaan tidak dapat memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan akhirnya memutuskan untuk berganti pekerjaan. Untuk mencapai tujuan bisnis kami. Dengan berkembangnya teknologi di era globalisasi ini, permasalahan menjadi semakin kompleks. Karena kompensasi adalah hubungan dua arah antara perusahaan dan karyawan, salah satu cara untuk memastikan keselarasan adalah perusahaan mengontrol perekrutan karyawannya. Hal ini didukung oleh penelitian Nugraha (2018), dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Cargill Tropical Palm. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang ruang lingkupnya sangat luas dan juga dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Pengaruh dari lingkungan kerja dapat berasal tidak hanya dari teman sekerja, tetapi juga kondisi kenyamanan ruang kerja, kebersihan, dan juga budaya yang ada di tempat kerja. Menurut Afandi (2018:52), Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat

perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini di dukung oleh penelitian Bagus (2020), dengan judul pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada TB. Wisanggeni Yogyakarta Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian Rohman (2021), dengan judul pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Toko Bahan Bangunan Sahabat merupakan usaha toko bangunan yang memproduksi dan menjual perlengkapan bahan bangunan/material. Perusahaan/industri ini juga memiliki peran serta tanggung jawab dalam pengembangan dan pengawasan kinerja karyawan. Toko bahan bangunan sahabat ini sudah berdiri sejak tahun 1998 di kabupaten Nganjuk. Di dalam suatu pekerjaan Karyawan juga harus memiliki pengetahuan kerja sesuai Dengan bidang pekerjaannya, seperti contohnya bekerja di Toko bangunan karyawan harus mengetahui semua bahan-bahan dan alat-alat yang diperlukan dan dibutuhkan oleh konsumen. Untuk itu pemberian kompensasi atau upah sangat penting untuk balas jasa mereka Karena itu membuat semangat agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang masih belum mengetahui bahan/alat yang diperlukan oleh konsumen. Selain itu yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaan seperti kebersihan lingkungan kerja, penerangan dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja serta mempunyai hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak semua karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dikarenakan beban kerja/tuntutan jumlah pekerjaan yang berat dan sulit dengan tugas yang berbeda. Toko bahan bangunan sahabat ini memiliki sebanyak 40 karyawan yang terdiri dari laki-laki dan juga perempuan, permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perlu

memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kompensasi, lingkungan dan beban kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul. **“Analisis Penerapan Kompensasi, Lingkungan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditoko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, perlu adanya identifikasi masalah penelitian agar penelitian yang dilakukan memiliki ruang lingkup yang jelas. Terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Ditoko bahan bangunan sahabat nganjuk belum menerapkan kompensasi dengan baik.
2. Situasi di lingkungan kerja kurang mendukung karyawan dalam bekerja sehingga kinerja mereka tidak mengalami peningkatan.
3. Beban kerja yang diberikan karyawan Sebagian besar kurang sesuai Dengan kemampuan karyawan.
4. Kinerja Karyawan dalam hal ini dinilai masih rendah karena memiliki beberapa faktor-faktor yang dapat menjadi pemicu dari tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang di angkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi diri dengan hanya berkaitan dengan :

1. Analisis Kompensasi, Lingkungan, dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan Ditoko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk.
2. Seluruh karyawan dengan minimal sudah dalam masa kerja lebih dari 1 tahun.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang Akan dikaji adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk.

### **F. Manfaat penelitian**

Hasil dari tujuan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi penulis menambah wawasan dan pengetahuan dalam melakukan penelitian tentang cara meningkatkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait kinerja karyawan.
2. Memberikan informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi pemimpin atau batasan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Memberikan informasi dan referensi atau salah satu sumber informasi bagi penelitian berikutnya yang pokok permasalahannya sama.
4. Memberikan informasi terkait ilmu-ilmu pengetahuan yang telah diterima oleh penulis selama mengikuti perkuliahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bagus. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada TB wisanggeni Yogyakarta. 2(0), 1–15.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh jilid Satu. PT Indeks, Jakarta Barat.
- Edy Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Fransisca Simamora, 2015, Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan, Jom FEKON, Vol, 2 No.1.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke delapan belas, Bumi Aksara.
- Indryo, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Koesomowidjojo, Suci R Mar'ih. 2017 *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Novita , Ririn dan Merta Kusuma. “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus Koperasi Nusantara Cab. Bengkulu”, *Jurnal Manajemen Modal dan Insani* Vol. 1 No.2 (2020): 165.
- Nugraha. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Cargill tropical palm. 2(8), 1–25.
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.