

Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amerind Bio-Clinic Laboratorium

Monica Cristin^{1)*}

¹⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41, Karawaci Ilir-Tangerang, Banten, Indonesia

¹⁾Cristin052002@gmail.com.

Jejak Artikel:

Abstract

Dikirim 09 Juli 2024;
Revisi 11 Juli 2024;
Diterima 13 Juli 2024;
Tersedia online 26 Agustus 2024

Keywords:

Motivasi
Beban Kerja
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengidentifikasi Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amerind Bio-Clinic Laboratorium. Dalam hal penelitian ini Metode yang digunakan adalah Kusioner. yang penulis gunakan di Skripsi ini adalah Metode Kuantitatif, penulis melakukan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Reresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji T dan Uji F. Berdasarkan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat pengaruh antara variabel independen yakni variabel Motivasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Amerind Bio-Clinic Laboratorium. Motivasi (X1) memiliki pengaruh dengan nilai tingkat signifikan 0,00 yang berarti memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang ditetapkan sebesar 0,05, Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh dengan nilai tingkat signifikan 0,03 yang berarti memiliki nilai signifikan lebih besar dari yang ditetapkan sebesar 0,05, Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh dengan nilai tingkat signifikan 0,00 yang berarti memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang ditetapkan sebesar 0,05.

I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dan merupakan aset penting yang harus dijaga dan diperlukan perhatian lebih dari perusahaan. Peran aktif yang dilakukan karyawan sangat penting terutama dalam merencanakan strategi, sistem, proses, tujuan dan visi dan misi yang menjadi target perusahaan. Menurut (Parameswari et al., 2020) menyatakan bahwa: Sumber Daya Manusia ialah Faktor penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk bekerja dengan tekun dan antusias. Ini memungkinkan karyawan bekerja sama, bekerja dengan efisien, dan berkontribusi pada semua upaya untuk mencapai pemenuhan dan hasil terbaik. Diharapkan bahwa energi dan kegembiraan yang ada di antara karyawan akan berdampak positif pada keuntungan perusahaan. Sumber inspirasi dapat ditemukan di dalam jiwa seseorang. Kondisi tersebut menunjukkan sejauh mana keadaan batin karyawan tercermin dalam tindakan yang diambil di tempat kerja dan bagaimana tindakan tersebut membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Tuntutan terhadap beban kerja yang terlalu menumpuk dapat menyebabkan karyawan mengalami beban kerja. Keterbatasan waktu yang singkat dan kekurangan karyawan dapat menyebabkan terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, perusahaan harus

* Corresponding author

dapat memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan. Menurut Muslim yang dikutip oleh (Christiandi, 2022) menyatakan bahwa Beban kerja didefinisikan sebagai kewajiban atau tugas yang diberikan oleh perusahaan serta yang harus dilakukan oleh tiap pegawai dalam jangka waktu tertentu.

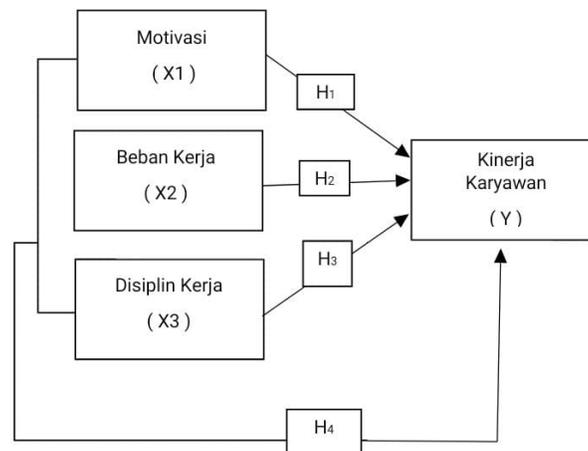
Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan sebagai kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan standar sosial. Disiplin kerja menurut malayu S.P. Hasibuan yang dikutip (Marcelrino & Andy, 2023) menyatakan Kedisiplinan adalah pemahaman dan keinginan dalam seseorang untuk mengikuti semua aturan yang ada di perusahaan dan mengikuti standar sosial yang ada di perusahaan. Disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap yang menghormati, menghargai patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dengan baik dan Menurut (Silaswara et al., 2018) menyatakan bahwa Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja adalah jumlah dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Menurut (Wibowo & Mustofa, 2018) menyatakan bahwa dapat kemungkinan bahwa kinerja adalah hasil yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang secara kuantitas dan kualitas.

Pengaruh motivasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimiliki kedudukan yang sangat penting, dan strategis didalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara atau yang paling mungkin yang masih dicari dari kebenarannya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Diduga bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Diduga bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H4 : Diduga bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3), terhadap kinerja karyawan (Y)

II. METODE

Sampel

Menurut Sampel merupakan karakteristik dan jumlah dan karakteristik dari bagian populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan pada Amerind Bio-Clinic Laboratorium yaitu 75 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel yang dimana jumlah seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel semua.

Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarakan melalui Online Google Form. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden yaitu karyawan Amerind Bio-Clinic Laboratorium

Tabel 1
Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Motivasi (X1)	1. Kerja keras 2. Cita-cita yang tinggi 3. Orientasi tugas/sasaran 4. Ketekunan	1. Kerja keras 2. Ambisius 3. Merencanakan 4. Jabatan 5. Orientasi tugas 6. Usaha untuk maju 7. Bersungguh-sungguh 8. Tekanan 9. Pemilihan rekan kerja 10. Pemanfaatan	Ordinal
Sumber : (Hasibuan, 2020)			
Beban Kerja (X2)	a. Faktor Internal b. Faktor Eksternal	1. Pekerjaan yang banyak dan berlebihan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 4. Double Job 5. Kurangnya kerjasama 6. Tugas/ pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki 7. Konflik antar pribadi atau antar kelompok 8. Frustrasi 9. Kurangnya umpan balik atas pekerjaan yang sudah dilakukan 10. Sistem pemeriksaan yang berlebihan	Ordinal
Sumber : (Mahawati, 2021), Suci R. Mar'ih Koosmowidjoj, dalam (Muslim, 2021)			
Disiplin Kerja (X3)	1. Kegiatan 2. Kesadaran 3. Peraturan 4. Standar	1. Tujuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan	Ordinal

		6. Sanksi 7. Ketegasan 8. Hubungan 9. Absensi 10. Keterlambatan	
Sumber : Sumber Daya Manusia (Andy, 2021)			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil 2. Kemampuan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Inisiatif 5. Kerja sama 6. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 7. Kemampuan menggunakan sumber daya manusia 8. Kemampuan memahami pekerjaan 9. Kedisiplinan 10. Prestasi	Ordinal
Sumber : Menurut Mankunegara dalam (Budiyanto, 2020) dan menurut marcelrino (Ronal, 2019)			

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melibatkan uji validitas, uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*, dan uji normalitas untuk memeriksa distribusi data. Selain itu, dilakukan uji multikolinearitas untuk menilai korelasi antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi variabilitas kesalahan, analisis regresi linier berganda yang dilakukan mengukur pengaruh variabel independen, dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f untuk menentukan signifikansi pengaruh antara variabel independent pada variabel dependen yang diteliti.

III. HASIL

Uji Reliabilitas dan Validitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	.788	Reliabel
2	Beban Kerja	.932	Reliabel
3	Disiplin Kerja	.852	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	.886	Reliabel

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikategorikan sebagai variabel handal atau reliabel yang diamati dari nilai koefisien pada setiap variabel dan harus melewati angka standar 0,6.

Tabel 3. Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
Motivasi (X1)			
Saya selalu berusaha untuk bekerja keras.	.491		
Dalam bekerja saya berambisi untuk terus berkembang.	.684		

Saya selalu merencanakan semua pekerjaan saya.	.505	0,2272	Valid
Saya berusaha untuk memiliki jabatan yang terbaik diperusahaan.	.527		
Saya akan mengerjakan pekerjaan saya sebaik-baiknya ketika dipantau oleh atasan.	.235		
Dalam bekerja, saya selalu berusaha untuk maju dan memajukan perusahaan.	.596		
Dalam bekerja, saya selalu bersungguh-sungguh.	.640		
Tekanan terhadap pekerjaan saya selalu saya terima dengan bersabar	.306		
Rekan kerja saya selalu memberi kritik dan saran kepada saya agar saya lebih baik lagi	.351		
Saya berusaha untuk memanfaatkan waktu yang ada dalam bekerja	.460		
Beban Kerja (X2)			
Tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu banyak	.764	0,2272	Valid
Pemberian waktu kerja atau deadline yang di berikan kepada saya terlalu mepet	.728		
Target pekerjaan yang di berikan kepada saya terlalu banyak	.812		
Pekerjaan yang di berikan kepada saya tidak sesuai dengan job description	.795		
Kurangnya hubungan kerjasama antar rekan satu tim di dalam perusahaan tempat saya bekerja	.835		
Pembagian tugas yang dilakukan oleh atasan saya tidak sesuai sehingga saya merasa terbebani ketika bekerja	.859		
Hubungan kerja saya dengan rekan kerja (kelompok) saya tidak berjalan dengan profesionalisme	.711		
Beban kerja yang di terima secara berlebihan dapat menimbulkan kelelahan mental maupun fisik	.418		
Kurangnya respons ketika saya telah bekerja dengan baik	.622		
Sistem pemeriksaan di tempat saya bekerja dilaksanakan secara berlebihan	.788		
Disiplin Kerja (X3)			
Saya merasa tujuan perusahaan jelas dan saya memahami visi yang dimiliki perusahaan	.436	0,2272	Valid
Saya merasa pemimpin saya teladan sehingga kedisiplinan saya membaik	.673		
Saya merasa balas jasa yang diberikan baik sehingga membuat saya loyal terhadap perusahaan	.628		
Saya merasa diperlakukan adil sehingga nyaman dalam melakukan pekerjaan	.568		
Saya merasa pengawasan yang dilakukan baik sehingga meningkatkan kedisiplinan	.753		
Saya merasa dengan adanya sanksi saya semakin taat terhadap peraturan perusahaan	.589		
Saya merasa ketegasan pemimpin membuat karyawan lebih disiplin	.618		
Saya merasa hubungan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik	.425		
Saya selalu hadir sesuai waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	.395		
Saya tidak pernah terlambat saat datang ke kantor	.490		
Kinerja Karyawan (Y)			

Saya merasa hasil pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan standar perusahaan	.604	0,2272	Valid
Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	.586		
Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	.728		
Saya berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	.602		
Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja (Tim) lainnya	.721		
Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	.719		
Saya merasa kemampuan sumber daya manusia di perusahaan membantu saya dalam bekerja	.611		
Saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	.693		
Saya mengikuti aturan - aturan yang ada di perusahaan dengan disiplin	.626		
Saya memiliki prestasi yang dapat membantu saya untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi di perusahaan	.395		

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian dari validitas pada tabel 3, peneliti dapat menyimpulkan bahwa semua kuesioner pada penelitian ini valid dan signifikan karena r hitung lebih besar dari r tabel.

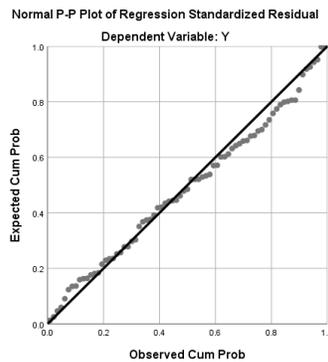
Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		75	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.25249826	
Most Extreme Differences	Absolute	.082	
	Positive	.082	
	Negative	-.052	
Test Statistic		.082	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.662 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.649
		Upper Bound	.674
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Berdasarkan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, tingkat signifikansi residual yang biasanya didistribusikan normal adalah jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa signifikansi residual adalah 0,200, yang lebih dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa residual didistribusikan secara normal.

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber: SPSS Versi 25

Dari gambar di atas menunjukkan hasil uji normalitas menyebar mendekati atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik pada histogramnya, maka hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka dilihat dan disimpulkan bahwa telah didapatkan model regresi yang baik karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Multikolinearitas

		Coefficient Correlations ^a			
Model		X3	X2	X1	
1	Correlations	X3	1.000	-.237	-.528
		X2	-.237	1.000	.100
		X1	-.528	.100	1.000
	Covariances	X3	.007	-.001	-.005
		X2	-.001	.002	.001
		X1	-.005	.001	.011

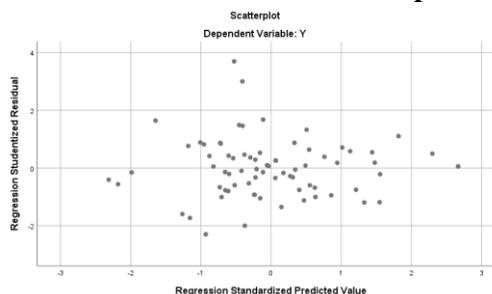
a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

Dilihat dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa besaran yang ada di korelasi antar variabel independen Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki korelasi rendah dengan tingkat korelasi sebesar -528 atau sekitar 52,8%. Oleh karena itu korelasi ini masih dibawah 95% maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas yang serius.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Grafik Scatterplot



Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas grafik Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar di atas dan bawah sekitar angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) di atas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.436	3.995		.860	.393
	X1	.498	.105	.435	4.729	.000
	X2	.088	.048	.147	1.835	.071
	X3	.342	.083	.389	4.134	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

$$Y = 3,436 + 0,498 X1 + 0,088 X2 + 0,342 X3 + e$$

Yang berarti :

1. Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,436 yang menyatakan jika variabel X1, X2, dan X3 sama dengan nol, yaitu Motivasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan sebesar 3,436.
2. Nilai X1 sebesar 0,498 yang artinya terjadi peningkatan atau penurunan variabel X1 sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,498, (49,8%).
3. Nilai X2 sebesar 0,088 yang artinya terjadi peningkatan atau penurunan variabel X2 sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,088, (8,8%).
4. Nilai X3 sebesar 0,342 yang artinya terjadi peningkatan atau penurunan variabel X3 sebesar 1satuan maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,342, (34,2%)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.550	3.321

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas nilai R Square 0.568 = 56.8% ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56.8%, sementara (100 - 56.8 = 43.2%) dipengaruhi factor lain.

Uji F (Silmutan)

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1028.320	3	342.773	31.088	.000 ^b
	Residual	782.827	71	11.026		
	Total	1811.147	74			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber pengolahan SPSS 25

Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada karyawan pada Amerind Bio-Clinic Laboratorium, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium adalah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Amerind Bio-clinic Laboratorium dengan bagikan kusioner 75 karyawan yang menyatakan setuju, yang dimana nilai t_{hitung} senilai $4,729 > t_{tabel} 1,99346$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yag dimana nilai t_{hitung} senilai $1,835 < t_{tabel} 1,99346$ dan $sig 0,071 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga artinya Beban Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja yang dimana nilai t_{hitung} senilai $4,134 > t_{tabel} 1,99346$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Andy, A. , S. Diana. , P. Rinintha. , K. Agus. , H. E. (2021). Sumber Daya Manusia (M. K. Yo Ceng Giap, Ed.).
- Budiyanto, A. ,Wikan,Y. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KELOLA JASA ARTHA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 225–246.
- Christiandi, A. , & H. Eso. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Ginsa Inti Pratama. <https://Jurnal.Buddhidharma.Ac.Id/Index.Php/Emabi/Article/View/1680/1024>, vol 1.
- Dr. Sudaryono. (2019). Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method.
- Fransisca, M., & Parameswari, R. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Subsektor Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021. *NIKAMABI*, 1(2). <https://doi.org/10.31253/ni.v1i2.1569>

- Hasibuan, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 247–258.
- Marcelrino & Andy. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah. Universitas Buddhi Dharma.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention.
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT SAKURA JAYA COMPANY. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2). <https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>
- Ronal, S. D. , & H. S. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum.*, 273–281.
- Silaswara, D., Ginny, P. L., Hanapi, F., & Parameswari, R. (2018). Pengaruh kepemilikan asing, ukuran perusahaan, dan leverage terhadap nilai perusahaan pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2015 – 2017. *Akuntoteknologi : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Teknologi*, 10(2).
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kualitatif / Prof. Dr. Sugiyono. In 2018.
- Sugiyono. (2023). Sugiyono (2023. *Jurnal Teknodik*, 6115.
- Wibowo, F. P., & Mustofa, M. (2018). Effect Of Work Conflict, Work Load, And Work Environment On Employees Work Stress (Case Study At Pt Indoraya Internasional Di Yogyakarta). *ECo-Buss*, 1(1). <https://doi.org/10.32877/eb.v1i1.29>