

The Effect of Work Stress and Work Ethic on Work Productivity of Employees in PT. Greenex Sumatra Mandiri Medan

Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan

Eda Judith^{1*}, Syawaluddin², Elcy Handayani Pramita³, Thomas Sumarsan Goh⁴
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}
edajudith2000@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

PT. Greenex Sumatra Mandiri is a company that was founded in 2010 and is engaged in trading natural rubber with buyers from various manufacturers, both tire manufacturers, latex foam producers, and other rubber-based manufacturers. This research uses quantitative descriptive research. The total population in the study was 36 employees with a sampling technique using a saturated sample. Simultaneously there is a significant influence between the variables of work stress and work ethic on the work productivity of employees of PT. Greenex Sumatra Mandiri. While partially found the work stress variable has no significant effect on the work productivity of employees of PT. Greenex Sumatra Mandiri. Partially, it was found that the work ethic variable had no significant effect on the work productivity of PT. Greenex Sumatra Mandiri.

Keywords: Work Stress, Work Ethic, Work Productivity

ABSTRAK

PT. Greenex Sumatera Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 2010 dan bergerak dalam bidang usaha *trading natural rubber* dengan pembeli dari berbagai produsen, baik produsen ban, produsen busa latex, dan produsen berbahan dasar karet lainnya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian sebanyak 36 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri. Sedangkan secara parsial ditemukan variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri. Secara parsial ditemukan variabel etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri.

Kata Kunci: Stres Kerja, Etos Kerja, Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Setiap organisasi perusahaan baik yang bergerak dalam bidang perdagangan barang maupun jasa umumnya dibagi menjadi beberapa sumber daya yang saling memiliki keterkaitan antara satu bagian dengan bagian lainnya sehingga menjadi satu kesatuan untuk membentuk adanya organisasi yang baik. Setiap organisasi perusahaan yang dibentuk tentunya memiliki satu tujuan utama yang sama yaitu: untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Untuk mewujudkan hal tersebut tentunya harus didukung oleh manajemen yang baik dalam mengorganisir segala kegiatan yang ada sehingga setiap bagian dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

PT. Greenex Sumatera Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 2010 dan bergerak dalam bidang usaha *trading natural rubber* dengan pembeli dari berbagai produsen, baik

produsen ban, produsen busa latex, dan produsen berbahan dasar karet lainnya. Selain itu, perusahaan juga memiliki usaha manufaktur produk biji jagung yang digunakan sebagai bahan penjualan lokal maupun ekspor.

Karyawan juga untuk saat ini tidak memiliki upaya agar dapat meningkatkan hasil yang dapat dicapainya. Karyawan juga untuk saat ini mulai terlihat tidak bersemangat lagi dalam bekerja karena dirinya tidak terlalu memperdulikan berbagai hal-hal yang bukan menjadi bagian pekerjaan dirinya yang di mana dulunya dirinya sangat suka untuk membantu-bantu para rekan kerja agar mereka semua dapat lebih cepat selesai dan memiliki waktu untuk bersama. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa ketika dirinya membantu rekan kerja, beban kerjanya semakin meningkat dan dirinya juga tidak memiliki banyak waktu untuk beristirahat yang pada akhirnya membuatnya memutuskan untuk tidak membantu rekan kerjanya lagi.

Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya juga semakin menurun yang di mana biasanya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya di hari yang sama, akan tetapi untuk saat ini harus menunggu hari esoknya baru dapat terselesaikan lagi. Terlebih lagi, menurunnya produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan berbagai upaya pekerjaan menyebabkan dirinya mengalami penurunan pada hasil dan kualitas kerja yang diberikannya di mana saat ini karyawan sering membuat berbagai kesalahan saat menyampaikan laporannya kepada atasan dan atasan menjadi kesal karena harus mengecek kembali seluruh laporan karyawan dengan baik dan pada akhirnya beban kerja atasan tersebut turut mengalami peningkatan karena dirinya sendiri juga tidak ingin dimarahi oleh pimpinan saat telah dikumpulkan kepadanya.

Terdapat hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan di mana untuk hal yang pertama adalah: stres kerja. Karyawan dalam perusahaan merasa tertekan dengan beban kerja yang dihadapinya saat ini sehingga membuat dirinya menjadi stressaat bekerja seperti: seorang karyawan yang telah senior diberikan pekerjaan tambahan dari karyawan yang telah mengundurkan diri di mana dirinya harus untuk sementara mengerjakan segala pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan oleh karyawan yang telah mengundurkan diri tersebut tanpa adanya kenaikan gaji ataupun tambahan balas jasa apapun karena dinilai telah menjadi kewajibannya sebagai seorang senior yang mengajari karyawan yang baru saja mengundurkan diri tersebut. Hal tersebut tentunya membuat karyawan menjadi tertekan karena untuk pekerjaannya sendiri saja dinilai membutuhkan waktu lembur agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dan juga harus meminta bantuan rekan kerja lain agar dapat terselesaikan dengan cepat. Beberapa karyawan lainnya juga terlihat sedang mengalami tekanan dan merasa stres dalam melakukan pekerjaannya karena karyawan dinilai sangat mudah emosi dan sering merasa sensitif terhadap beberapa gurauan dari rekan kerjanya seperti: karyawan yang sedang bercanda mengatakan bahwa dirinya sangat lambat bekerja dan akan segera digantikan dengan karyawan baru, begitu mendengar hal tersebut, karyawan terasa marah dan langsung mengatakan bahwa dirinya tidak

dapat bekerja secepat mereka yang telah bertahun-tahun bekerja dalam perusahaan terlebih lagi dirinya baru saja 1 tahun bekerja sehingga masih tidak semua hal-hal baru dapat dipahaminya dengan cepat. Karyawan juga dinilai menjadi lebih sering izin atau tidak masuk kerja dengan alasan sakit agar pekerjaan hariannya dikerjakan oleh rekan kerja lainnya seperti: karyawan bagian pembukuan yang sering memberikan pekerjaan hariannya kepada karyawan lain karena dirinya sering tidak masuk bekerja sehingga laporan harian tersebut harus segera diselesaikan dan tidak boleh tertentu lama untuk atasan. Untuk sebagian karyawan lainnya yang sedang merasa stres dalam bekerja memiliki keinginan untuk mencoba melamar pekerjaan di tempat lainnya sehingga mulai mempersiapkan beberapa lamaran pekerjaan.

Perihal lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan adalah: etos kerja di mana karyawan masih belum memiliki semangat yang membara dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menjadi terlihat lebih sering bermalas-malasan daripada menyelesaikan segala pekerjaannya seperti: karyawan lebih memilih untuk berbincang dengan rekan kerjanya yang bersebelahan dan tidak membahas mengenai pekerjaan sama sekali, akan tetapi membahas mengenai perkembangan selebgram, makanan, ataupun film baru yang ada layaknya drama *Squidgame* ataupun membahas mengenai film terbaru yang ada di bioskop kedepannya dan berencana untuk pergi bersama. Terlebih untuk sebagian karyawan yang sering menganggap pekerjaan yang dilaksanakannya tersebut menjadi beban seperti: karyawan yang sering mengeluhkan bahwa pekerjaannya tidak pernah selesai walaupun dirinya telah sangat cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut, akan tetapi terasa tidak ada habisnya sehingga karyawan kurang terdorong untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan dan sering terlihat lesuh ataupun letih selama bekerja tanpa adanya tanda-tanda semangat dalam dirinya. Karyawan dinilai tidak mensyukuri pekerjaannya saat ini yang di mana masih banyak yang membutuhkan pekerjaan dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik walaupun hal tersebut sangat memberatkan. Karyawan juga dinilai sering menjawab kembali ketika sedang dimarahi oleh atasannya tanpa menaruh rasa hormat pada atasannya karena menurut dirinya tidak melakukan kesalahan apapun. Adapun beberapa karyawan juga dinilai tidak menghargai hasil pekerjaan rekan kerjanya yang telah membantu dirinya sehingga dirinya sendiri mengerjakan kembali (mengetik ulang) seluruh dokumen yang telah diselesaikan oleh rekan kerjanya tersebut dan pada akhirnya rekan kerjanya merasa tersinggung karena bantuannya telah disia-siakan.

2. Tinjauan Pustaka

Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016:204), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Seseorang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap tidak kooperatif.

Etos Kerja

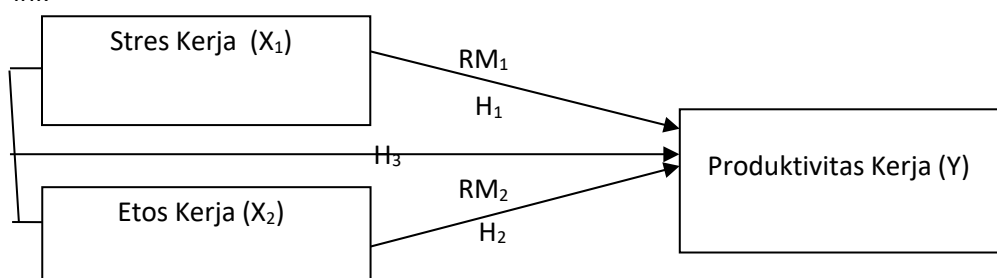
Menurut (Amiruddin 2019), etos kerja dapat didefinisikan sebagai suatu paradigma kerja tertentu yang dianut oleh seseorang, organisasi atau komunitas, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja secara khas.

Produktivitas Kerja

Menurut (Sisca, dkk 2020), Produktivitas kerja adalah: sikap mental ataupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka berpikir yaitu sebagai berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 36 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka dan studi dokumentasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Hasil pengujian grafik histogram menunjukkan garis berbentuk lonceng dengan simetris ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian analisis grafik normal P-P plot dapat titik-titik mendekati dan mengikuti serta mengelilingi garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendapatkan asumsi normalitas. Hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu: sebesar 0,951, maka dapat disimpulkan data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Nilai korelasi untuk variabel stres kerja dan etos kerja mempunyai nilai *tolerance* (0,692) > 0,1 dan nilai *VIF* (1,444) < 10

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Tingkat signifikansi pada variabel stres kerja bernilai 0,138 > 0,05 dan bernilai 0,698 > 0,05 pada variabel etos kerja. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas, maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian untuk grafik *scatterplot* bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar secara acak (*random*) dan tidak berpola serta tersebar di atas maupun di bawah angka

0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari 36 sampel responden tidak ada terjadi heteroskedastisitas antar sesama sampel. Berdasarkan pengujian spearman rho bahwa tingkat signifikansi pada variabel stres kerja bernilai 0,836 > 0,05 dan bernilai 0,888 > 0,05 pada variabel etos kerja. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikandi atas, maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Hasil penelitian pengujian linieritas bahwa nilai signifikansi linearity adalah: 0,000 atau berada di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel stres kerja dengan variabel produktivitas kerja dan nilai signifikansi linearity adalah: 0,000 atau berada di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel etos kerja dengan variabel produktivitas kerja.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian Run Test memiliki nilai signifikansi sebesar 0,398 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi sehingga analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.757	5.766		4.640	.000		
	Stres Kerja	-.641	.202	-.391	-3.175	.003	.692	1.444
	Etos Kerja	.736	.173	.524	4.261	.000	.692	1.444

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Konstanta (α) = 26,757 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X_1) yaitu: stres kerja dan variabel (X_2) yaitu: etos kerja bernilai 0, maka produktivitas kerja adalah: tetap bernilai sebesar 26,757. Koefisien $X_1(b_1)$ = 0,641 menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,641. Artinya: setiap peningkatan nilai stres kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja akan menurun sebesar 64,1%. Koefisien $X_2(b_2)$ = 0,736 menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,736.

Artinya: setiap peningkatan nilai etos kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja akan meningkat sebesar 73,6%.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Pada variabel Stres kerja (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (-3,175) < t_{tabel} (2,034) dengan signifikansi 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri sehingga H_1 ditolak. Pada variabel etos kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (4,261) > t_{tabel} (2,034) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri sehingga H_2 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Tabel 2. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	484.842	2	242.421	31.230
	Residual	256.158	33	7.762	
	Total	741.000	35		

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai F_{hitung} (31,230) > F_{tabel} (3,28) dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.654	.633	2.786	1.594

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R^2*) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,633. Hal ini berarti besarnya pengaruh stres kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja adalah: sebesar 63,3% dan sisanya 36,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: pengawasan kerja, keterampilan kerja, pemberian gaji dan lainnya.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri sehingga H_1 ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amirullah (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Pratama Futures

Makassar dimana Teknik pengumpulan data yaitu: angket. Populasi: 41 orang. Sampel: 41 orang. Teknik analisis data yaitu: analisis regresi linear berganda. Secara parsial maupun simultan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Mahawati, dkk (2021:138), "Stres kerja menyebabkan angka absensi, produktivitas rendah, komitmen dan loyalitas berkurang."

Hasil pengujian hipotesis secara parsial disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri sehingga H_2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang dimana Teknik pengumpulan data yaitu: angket. Populasi: 73 orang. Sampel: 73 orang. Teknik analisis data yaitu: analisis regresi linear berganda. Secara parsial maupun simultan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Menurut Safrudin, dkk (2018:92), "Etos kerja yang baik dan kuat sangat diharapkan seseorang pekerja akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang."

Hasil pengujian hipotesis secara simultan disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri. Menurut Alberta (2021:68), "Seseorang yang produktif dalam bekerja adalah seseorang yang tidak mengalami tekanan kerja atau stres, memiliki disiplin yang tinggi, dapat berkomitmen untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan dan juga memiliki tingkat etos yang tinggi selama melaksanakan pekerjaannya." Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Hutagalung (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga dimana Teknik pengumpulan data yaitu: angket. Populasi: 59 orang. Sampel: 59 orang. Teknik analisis data yaitu: analisis regresi linear berganda. Secara parsial maupun simultan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diperoleh secara parsial dan secara simultan Stres kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan.

Saran

Saran-saran yang berguna adalah menurunkan stres yang dialami oleh karyawan karena sejauh ini masih adanya karyawan yang merasa stres atas tekanan kerja yang didapatkan dan terus membebaninya. Perusahaan dapat mencoba untuk memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan ataupun membagikan pekerjaan

jika pekerjaan tersebut terlalu banyak dan terlalu berat untuk dikerjakan oleh seorang karyawan saja sehingga dengan demikian karyawan dapat merasa terbebas dari tekanan kerja tersebut dan meningkatkan etos kerja karyawan agar karyawan dapat terus bekerja dengan serius untuk perusahaan. Etos kerja juga menjadi hal yang penting karena tanpa adanya etos tersebut, karyawan menganggap pekerjaannya tidak penting dan tidak akan memberikan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan etos juga dapat membuat karyawan memiliki semangat yang membara dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga lebih cepat menyelesaikan segala pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Almahdali, Abubakar. (2020). *Inovasi Rumah Coklat: Studi Kasus Hilirisasi Industri Coklat di Provinsi Sulawesi Tengah*. Sulawesi Tengah: Intelgensia Media.
- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Yogyakarta: Qiara Media.
- Arsini, Ni Wayan dan Ni Komang Sutriyanti. (2020). *Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Hindu Pada Anak Usia Dini*. Bali: Yayasan Gandhi Puri.
- Astuti, Rahmaniyah Dwi dan Irwan Iftadi. (2016). *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Charuin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Dadang. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Giwangkara, Iwan. (2018). *Cara Mudah Berbisnis Travel Umrah dan Haji Khusus*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Gunawan, Ce. (2018). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Hadi, Cholichul dan Fattah Hanurawan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Hartanto, Suryo. (2019). *Lean Manufacturing Goes to School Menajamkan Work Skills Siswa SMK*. Jawa Tengah: Sarnu Untung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ismail dan Bambang Triyanto. (2020). *Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi): Suatu Pedoman*. Klaten: Lakeisha.
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, dan Puspita Puji Rahayu. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Marzuki, Agustina, Crystha Armereo dan Pipit Fitri Rahayu. (2020). *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Novia, Ema Ainun, Woro Isti Rahayu dan Cahyo Prianto. (2020). *Sistem Perbandingan Algoritma K-Means dan Naïve Bayes Untuk Memprediksi Prioritas Pembayaran Tagihan Rumah Sakit Berdasarkan Tingkat Kepentingan*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.

- Pasaribu, Endi Zunaedy, Siska Yulia Rahmi, Mesra Wati Ritonga, Ronal Watrianthos, Wahyu Azhar Ritonga, Rizki Kurniawan Rangkuti dan Nurhanna Harahap. (2020). *Belajar Statistika Siapa Takut Dengan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Priyatna, Surya Eka. (2020). *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnomo., Rochmat Aldy. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UМУH Ponorogo Press.
- Ratnasari, Sri langgeng, & Yenni Hartati. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: Qiara Media.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Safrudin, Sri Mulyati dan Rosni Lubis. (2018). *Pengembangan Kepribadian dan Profesionalisme Bidan*. Malang: Wineka Media.
- Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga dan Erika Revida. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudarmanto, Eko, Ardhariksa Zukhruf Kurniullah dan Erika Revida. (2021). *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudarso, Adriasan, Ardhariksa Zukhruf Kurniullah & Fitriah Halim. (2021). *Manajemen Merek*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiarti, Eggy Fajar Andalas dan Arif Setiawan. (2020). *Desain Penelitian Kualitatif Sastra*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Supriadi, Iman. (2020). *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Syawaludin, Mohammad. (2017). *Sosiologi Perlawanan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Tama, Ishardita Pambudi & Dewi Hardiningtyas. (2017). *Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang: UB Press.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Wahyudi, Setyo Tri. (2017). *Statistika Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan)*. Malang : UB Press Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.
- Wijono, Sutarto. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, Muhammad dan Lukman Daris. (2018). *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi Dalam Bidang Perikanan*. Bogor: IPB Press