

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN DI PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) PALEMBANG

SKRIPSI

**Untuk memenuhi Sebagian Syarat-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi**



Diajukan Oleh :

M YUWANDA

NPM. 16.01.11.0036

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

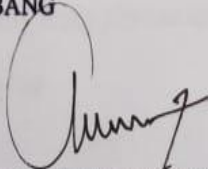
2020

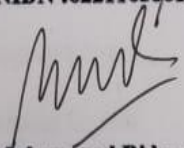
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI



Nama : M YUWANDA
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.0036
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. JNE (JALUR NUGRAHA EKAKURIR)
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 09-10-2020 Pembimbing I: 
Azmir Ferdinansyah, SE, MM
NIDN : 0221105801

Tanggal 09-10-2020 Pembimbing II: 
Muhammad Ridwan, SE, MM
NIDN : 02191161.01

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

194 / PS / DFE / 20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M Yuwanda

Nomor pokok : 1601110036

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 19 September 2020



M Yuwanda

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang – orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman – QS Ali Imran : 139*
- ❖ *Nilai prestasi adalah keseluruhan pribadi yang cerdas dan beretika bukan dengan angka.*
- ❖ *Terlalu memperdulikan apa yang orang pikirkan dan kau akan selalu menjadi tahanan mereka. – Lao Tzu*

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ Ayah dan ibuku Tercinta
- ❖ Sembilan Saudaraku
- ❖ Keluarga besarku tersayang
- ❖ Teman – teman di Universitas Tridinanti Palembang
- ❖ Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang”

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Azmir Ferdinasyah,SE,MM selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Muhammad Ridwan,SE,MM selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang, yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

9. Kepada Keluarga Bonsai Indonesia, Sahabat – Sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Kepada , A, ki, Kid, dan Ro yang sudah berjuang bersama dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 19 September 2020

Penulis,



M Yuwanda

DAFTAR ISI

	Halaman.
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TIJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis.....	7
2.1.1. Kompensi.....	7
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi.....	7
2.1.1.2. Indikator Kompensasi.....	8
2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	9
2.1.1.4. Tujuan Kompensasi.....	12

2.1.2. Beban Kerja.....	13
2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja.....	13
2.1.2.2. Indikator Beban Kerja.....	14
2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	15
2.1.3 Kinerja.....	16
2.1.3.1. Pengertian Kinerja.....	16
2.1.3.2. Indikator Kinerja.....	17
2.1.3.3. Faktor Yang mempengaruhi.....	18
2.1.3.4. Tujuan dan Penilaian Kinerja.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu Relevan.....	21
2.3. Kerangka Berpikir.....	24
2.4. Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.1.1. Tempat Penelitian.....	26
3.1.2. Waktu Penelitian.....	26
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2.1. Sumber Data.....	27
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling.....	29
3.4. Rencana Penelitian.....	29
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	29
3.5.1. Variabel Penelitian.....	29

3.5.2. Definisi Oprasional.....	33
3.6. Instrumen Penelitian.....	35
3.6.1. Uji Instrumen.....	36
3.6.1.1. Uji Validitas.....	36
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	37
3.7. Teknik Analisa Data.....	37
3.7.1. Analisa Data Deskriptif.....	37
3.7.2. Analisis Statistik Inferensial.....	38
3.7.2.1. Regresi Linier Berganda.....	38
3.7.2.2. Koefisien Korelasi (r).....	39
3.7.2.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.8 Uji Hipotesis Penelitian.....	41
3.8.1. Uji Simultan.....	41
3.8.2. Uji Parsial.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	43
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	43
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	45
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	46
4.2. Pembahasan.....	49
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
4.3.1. Uji Validitas.....	50
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	52
4.4. Analisa Data.....	53
4.4.1. Analisa Statistik Deskriptif.....	53

4.4.2. Analisis Statistik Inferensial.....	58
4.4.2.1. Regresi Linier Berganda.....	58
4.4.2.2. Koefisien Korelasi.....	60
4.4.2.3. Koefisien Determinasi.....	62
4.5. Pengujian Hipotesis.....	63
4.5.1. Uji Simultan (Uji F).....	63
4.5.2. Uji Parsial (Uji T).....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran.....	66

Halaman.

DAFTAR PUSTAKA67

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman.
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	24
3.1 Waktu Penelitian	28
3.2 Variabel dan Definisi Operasional	33
3.3 Skala Likert	35
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	39
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2 Responden Berdasarkan Usia	49
4.3 Hasil Uji Validitas.....	50
4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4.5 Deskripsi Variabel Kompensasi	53
4.6 Persentase Skor Variabel Kompensasi.....	54
4.7 Deskripsi Variabel Beban Kerja	54
4.8 Persentase Skor Variabel Beban Kerja	55
4.9 Deskripsi Variabel Kinerja	56
4.10 Persentase Skor Variabel Kinerja	56
4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	59
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
4.14 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	61
4.15 Hasil Uji t (Uji Parsial)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar:	Halaman.
2.1 Kerangka Berpikir Teoritis	26
3.1 Regresi Linear Berganda.....	38
4.1 Struktur Organisasi PT. JNE Palembang	46

ABSTRAK

M yuwanda, Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Azmir Ferdinansyah,SE,MM dan Bapak Muhammad Ridwan,SE,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.16 pada uji F diperoleh F hitung sebesar (21,101 > 3,24) diketahui bahwa Kompensasi dan Beban Kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang. dengan nilai (6,371 > 0,68118) dengan signifikansi 0,000.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang dengan nilai (812,0 > 0,68118) dengan signifikansi 0,000.

Disarankan untuk lebih meningkatkan kebijakan pemberian kompensasi dan Mengurangi Beban kerja setiap individu menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

RIWAYAT HIDUP

M Yuwanda, dilahirkan di Lampung tanggal 06 Juli 1997 dari bapak yang bernama M Dahlan dan Ibu yang bernama Yanti. Merupakan anak ke 9 (sembilan) dari 9 (sembilan) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 1 Haji Pemanggilan, Lampung Tengah. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Muhamadiyah, Lampung Tengah. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMA Negeri 1 Gunung Sugih. Lampung Tengah Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah asset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan ataupun mengerjakan serta mengelola sumber daya lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Bagaimanapun canggihnya peralatan dan teknologi yang ada dan sumber daya alam yang melimpah semua akan percuma jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas dan bermotivasi tinggi, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik jika sumber daya manusia tidak bisa mengembangkan diri dan tidak berkualitas. Sebaliknya dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan dengan optimal oleh sumber daya manusia yang berkualitas, bermotivasi tinggi serta berkompeten maka hasil yang akan dicapai akan lebih baik. Oleh karna itulah tuntutan akan adanya pegawai yang berkualitas sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi.

Kompensasi menurut Simamora (2004) adalah meliputi kembalian financial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dengan memberikan kompensasi, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan taupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karna besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karna hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 2003).

Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi, organisasi yang berjuang mewujudkan planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun, 2006)

Penilaian kinerja karyawan PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Penurunan kualitas kerja diindikasikan dari adanya sifat malas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini didukung dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan dan General Admin Bagian Umum JNE (Jalur Nugraha Ekakurir), diketahui adanya karyawan yang menunda pekerjaan yang membuat pekerjaan

yang dilakukan membuahkan hasil yang tidak baik dan maksimal. Beberapa karyawan mengakui bahwa mereka terkadang menunda pekerjaan mereka yang mengakibatkan pekerjaan mereka tidak mampu terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan kuantitas kerja karyawan, karyawan dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan yaitu 100%. Hasil penilaian kuantitas karyawan dalam menyelesaikan tugas belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan tersebut, Pada saat jam kerja berakhir, masih ditemukan beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan mereka yang belum terselesaikan.

Dalam efisiensi, perusahaan menuntut karyawan mampu menggunakan jam kerja mereka dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan General Admin Bagian Umum PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dalam pengantaran/pengiriman paket ke nasabah tepat waktu, sehingga pengiriman dilanjutkan ke esok harinya, untuk luar kota pada keesokan harinya baru bias terselesaikan.

Berdasarkan disiplin kerja sebagian besar kantor cabang dan perwakilan kerja JNE, buka dari hari senin sampai hari minggu. Untuk waktunya, Jam: **08.00 - 19.30** (senin – jumat), **08.00 – 15.00** (Hari sabtu) dan **08.00 – 14.00** untuk hari minggu.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah atau volume tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Menurut Yuli Adinda (2012), indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu mencapai target agar perusahaan mampu bersaing dengan jasa titipan kilat lain.

Selain itu, dengan banyaknya jumlah pengiriman paket yang semakin berkembang, karyawan dituntut untuk segera mengirimkan paket ketujuan, sedangkan pengiriman yang mengakibatkan beban kerja karyawan meningkat.

PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) didirikan pada tanggal 26 November 1990 oleh H. Soeprapto suparno. Perusahaan ini dirintis sebagai sebuah divisi dari PT. Citra Van Titipan Kilat (Tiki) untuk mengurus jaringan kurir internasional. JNE memulai kegiatan usahanya yang terpusat pada penanganan kegiatan kebapeanan, import kiriman barang, dokumen serta pengantarannya dari luar negri ke Indonesia. Kinerja karyawan yang dipengaruhi pemberian kompensasi dan Beban kerja menarik peneliti mengkaji tema tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini. Peneliti juga ingin melihat sejauh mana hubungan variable – variabel tersebut dengan mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan “PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang?

1.3. Tujuan Peneliti

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia khususnya menyangkut kinerja.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai perencanaan bagi pihak manajemen dan memberikan pengetahuan lebih banyak kepada perusahaan dalam mengatasi kompensasi dan beban kerja karyawan.

3. Bagi civitas akademika

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan referensi bagi mereka yang melakukan penelitian yang ada hubungan dengan Khususnya pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menambahkan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggit, Astianto dkk. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja Karyawan*. PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 3(7), 1-17.
- Arikunto, Suharsimi, 1989, *Prosedur penelitian suatu pendekatan prakti*, Jakarta : Bina aksara.
- Dessler, Gery, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia.
- Douglas. 2000. *Principles Of Language and Teaching*. London: Longman
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.p. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Skripsi Universitas Gajah Mada.
- M. Kadarisman, Dr. 2014. *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta .
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 6 mei 2016).
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suprihhadi H, (2014) *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. PDAM Surabaya. Tugas Akhir. STIESIA. Surabaya.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Selemba Empat.
- Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Erlangga