

**The Influence of Work Environment and Workload on Employee Performance at PT Adis Dimension Footwear in Tangerang Regency**

Ismail Muhammad, Khairul Fahmi
Tanri Abeng University

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and workload on employee performance at PT Adis Dimension Footwear. This type of research is quantitative with an associative approach. The sample used was 30 respondents. Data analysis techniques used include multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results of the analysis show that the work environment (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a regression coefficient value of 0.663 and a calculated t value of 4.740 (significance 0.000 <0.05). Conversely, workload (X2) has a negative and significant effect on employee performance, with a regression coefficient value of -0.218 and a calculated t value of -2.115 (significance 0.044 <0.05). The F-test shows that simultaneously the work environment and workload have a significant effect on employee performance, with a calculated F value of 11.358 and a significance of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.457 indicates that 45.7% of the variation in employee performance can be explained by these two independent variables, while the remaining 54.3% can be influenced by other variables such as compensation and indications of low employee commitment. Thus, it can be concluded that the work environment and workload, both partially and simultaneously, have a significant effect on employee performance at PT Adis Dimension Footwear.

Keywords: Work Environment, Workload, Employee Performance



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan fondasi krusial bagi keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Dalam lanskap bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini, kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada tingkat kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan bukan hanya sekadar aspirasi, melainkan sebuah imperatif strategis yang memungkinkan perusahaan untuk bertahan, berkembang, dan unggul dalam lingkungan bisnis yang penuh ketidakpastian. Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang selaras dengan standar organisasi dan secara aktif berkontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan strategis perusahaan.

Organisasi yang progresif menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kemampuan dan potensi karyawan menjadi prioritas utama. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai kunci untuk membuka potensi maksimal karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Berbagai strategi dan inisiatif dapat diimplementasikan untuk mencapai tujuan ini, salah satunya adalah melalui pengelolaan kompensasi yang efektif dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu pendekatan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui sistem kompensasi yang adil dan kompetitif serta terintegrasi dengan perkembangan karir karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai secara proporsional melalui kompensasi yang layak, perusahaan akan lebih mudah menarik talenta-talenta

terbaik, mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, dan memotivasi seluruh karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Kompensasi, menurut definisi yang luas, mencakup seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka, baik berupa imbalan finansial (gaji, upah, bonus, tunjangan) maupun non-finansial (pengakuan, kesempatan pengembangan karir, fleksibilitas kerja).

Wibowo (2016) menekankan bahwa kompensasi memiliki karakteristik mendasar yang memengaruhi efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan. Kompensasi yang dirancang dengan baik tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial, tetapi juga sebagai alat untuk membangun keterikatan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong perilaku yang selaras dengan tujuan organisasi. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi, terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan, motivasi memegang peranan sentral. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan salah satu cara yang ampuh untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik dan mencapai potensi maksimal mereka. Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan secara



periodik menjadi penting untuk memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sejalan dengan kontribusi dan kinerja individu.

Lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan pengelolaan sumber daya manusia. Manusia, sebagai satu-satunya sumber energi yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan penggerak, dapat secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Fauziyah, 2018). Terlepas dari kemajuan teknologi, ketersediaan informasi, sumber daya finansial, atau volume produksi, kekurangan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi akan menghambat kemampuan perusahaan untuk mencapai target-targetnya. Lingkungan kerja yang positif memberikan dampak yang signifikan bagi kesejahteraan dan kinerja pekerja. Tempat kerja yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan efektif dan lingkungan kerja yang bersih dan terorganisir dapat meningkatkan perasaan puas karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi kerja (Saripudin Jasman, 2017). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menjadi penghambat produktivitas. Misalnya, ruang kerja yang berantakan, pencahayaan yang tidak memadai di area produksi, kebisingan yang berlebihan, dan ruang kerja yang sempit dapat menciptakan ketidaknyamanan dan menurunkan efisiensi kerja karyawan (Hidayati, 2020).

Berdasarkan pengamatan awal dan hasil penelitian pendahuluan, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang relevan dengan konteks PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang. Salah satu isu utama yang muncul adalah faktor lingkungan psikis, yang berkaitan dengan aspek hubungan sosial dan organisasi di tempat kerja. Kondisi non-fisik, seperti keharmonisan antar karyawan, pemahaman terhadap situasi dan kondisi kerja, serta lingkungan kerja yang tidak monoton, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sebaliknya, perselisihan antar individu atau kelompok dapat menjadi sumber tekanan dan menurunkan kinerja. Meskipun hubungan antar karyawan secara umum terjalin cukup baik, terkadang masih ditemukan perbedaan pendapat terkait pekerjaan, terutama antara karyawan baru dan karyawan lama, yang berpotensi memicu konflik kecil. Selain itu, terdapat pula permasalahan terkait sistem pengawasan dalam penempatan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.

Lebih lanjut, penulis menemukan adanya kasus di mana pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan laki-laki dialihkan kepada karyawan perempuan dengan alasan kekurangan tenaga laki-laki. Contohnya, di bagian packing produksi, tugas mengangkat karton berisi sepatu (dengan berat antara enam hingga dua belas pasang) untuk dikirim ke gudang, yang seharusnya dilakukan oleh laki-laki, terkadang dikerjakan oleh perempuan karena keterbatasan jumlah pekerja laki-laki di area produksi. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian beban kerja dengan kemampuan fisik pekerja dan potensi dampaknya terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

Dari sudut pandang lingkungan fisik, permasalahan yang paling menonjol di PT Adis Dimension Footwear adalah terkait dengan pencahayaan yang berlebihan di siang hari. Struktur bangunan dengan plafon transparan



menyebabkan masuknya cahaya matahari yang intens, yang diperparah dengan penggunaan lampu penerangan secara bersamaan. Kondisi ini mengakibatkan peningkatan suhu di dalam ruangan, menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan saat bekerja dan berpotensi menurunkan konsentrasi dan produktivitas. Selain faktor lingkungan kerja, beban kerja juga diidentifikasi sebagai potensi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adis Dimension Footwear. Beban kerja yang berbeda-beda antar individu dapat menimbulkan ketidakadilan dan mempengaruhi kualitas kinerja. Beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah target pekerjaan atau hasil yang harus dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu (Munandar, 2001). Penyelesaian beban kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. PT Adis Dimension Footwear, sebagai perusahaan manufaktur skala besar dengan jumlah karyawan yang signifikan, menghadapi dinamika beban kerja yang kompleks. Beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) dan faktor eksternal (berasal dari luar diri karyawan). Faktor internal meliputi aspek fisik (persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, kepuasan) dan somatis (usia, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi). Mengingat perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 1992, terdapat sejumlah karyawan dengan usia yang relatif senior. Kendala kesehatan yang terkait dengan usia dapat menjadi faktor beban kerja tersendiri bagi karyawan lanjut usia yang tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.

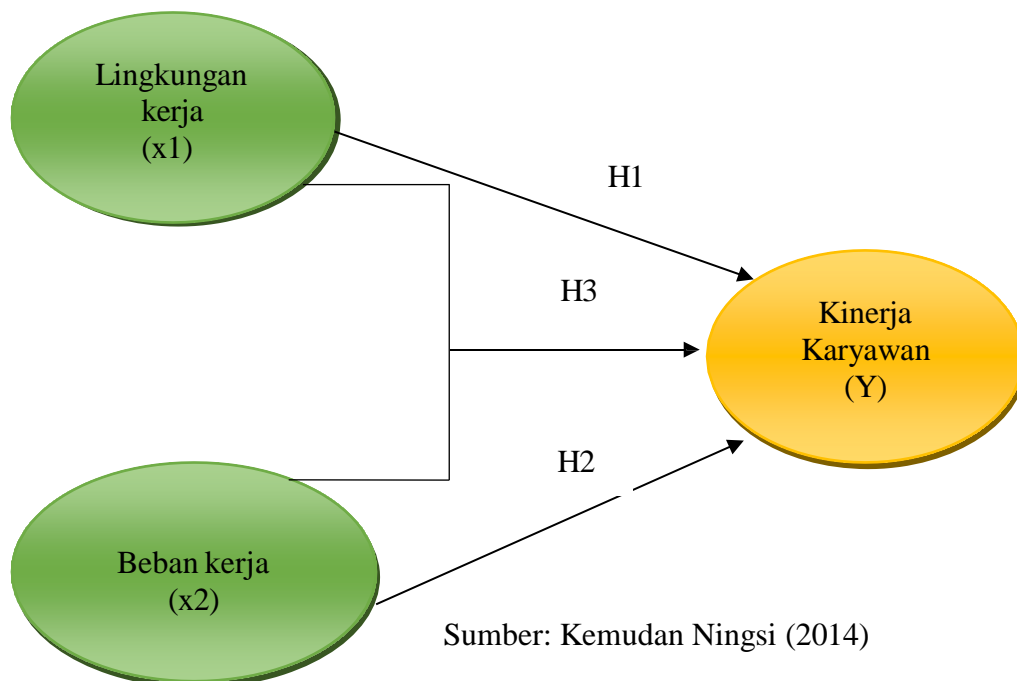
Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja di PT Adis Dimension Footwear adalah target produksi yang ditetapkan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Hal ini seringkali memicu persaingan antar bagian di berbagai gedung produksi. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab individu yang krusial dalam proses produksi, karena kegagalan di salah satu tahapan dapat mempengaruhi kualitas produk secara keseluruhan dan menghambat pencapaian target produksi per jam. Oleh karena itu, setiap karyawan memikul beban dan tanggung jawab yang signifikan terhadap hasil produksi sesuai dengan standar perusahaan.

Lebih lanjut, penelitian pendahuluan mengindikasikan adanya permasalahan terkait rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini diduga disebabkan oleh perasaan karyawan yang kurang memiliki rasa kepemilikan dan keterikatan terhadap perusahaan. Akibatnya, motivasi untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan menjadi kurang optimal, dan karyawan juga merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja. Selain itu, faktor usia produktif sebagian besar karyawan juga memicu pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain, yang mengindikasikan kurangnya hasrat untuk bertahan dan berkontribusi jangka panjang di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan elemen vital bagi keberhasilan PT Adis Dimension Footwear. Namun, terdapat beberapa faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja tersebut, termasuk lingkungan kerja (baik fisik maupun psikis) dan beban kerja yang dihadapi karyawan. Permasalahan seperti kondisi pencahayaan yang

tidak optimal, potensi ketidaksesuaian beban kerja, dinamika hubungan antar karyawan, serta indikasi rendahnya komitmen karyawan menjadi perhatian utama. Oleh karena itu, penelitian ini tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas sumber daya manusianya. Jadi kerangka pemikiran tersebut adalah hasil pemikiran oleh peneliti dan dapat di kembangkan lebih luas lagi. Kerangka pemikiran juga di gunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan serta membuktikan kecermatan penelitian dari dasar teori yang perlu diperkuat dengan hasil penelitian- penelitian penelitian terdahulu yang relevan dan mejadi tolak ukur seberapa jauh penelitian itu sudah dilakukan, apakah sudah tepat sasaran atau tidak.

Adapun kerangka pemikiran yang peneliti gunakan dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Hipotesis atau anggapan dasar adalah pernyataan dan dugaan sementara dalam suatu penelitian untuk nanti diuji validitas dan kesalahan ilmiahnya.

Menurut Ahamad Setiawan et al, Sugiyono, (2021) mengemukakan "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dimana rumusan penelitian dinyatakan dalam bentuk pernyataan " dikatakan sementara karna jawaban yang diberikan di dasarnya pada teori yang relevan, belum di dasarnya fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan.



Bedasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

P

T Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang

H2 : Diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Taangerang

H3 : Diduga terhadap pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Taangerang

METODE

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu penelitian yang mengambil sampel menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan juga menjelaskan hubungan kausal antara variabel - variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pengisian kuesioner yang dilakukan di PT ADIS DIMENSION FOOTWEAR di Tangerang. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT ADIS DIMENSION FOOTWEAR di Tangerang sebagai responden yang akan memberi tanggapan mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di bagian PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan ADIS DIMENSION FOOTWEAR, dimana angket ini meminta tanggapan pegawai tentang variabel yang diteliti. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut. Data-data yang didapat dari ADIS DIMENSION FOOTWEAR dan struktur organisasi dan lainnya.

Adapun populasi pada penelitian ini adalah semua operator/karyawan PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang..

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X1 dan X2) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y) (M-progress et al., 2022) Dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis statistic adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka artinya variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)
 - b) Jika signifikansi (sig) $> 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka artinya variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- 1) Uji parsial pada variabel X1 menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,740 dengan tingkat significant sebesar 0,000 artinya variable Lingkungan Kerja memiliki arah positif dan signifikan terhadap Y.
 - 2) Uji parsial pada variabel X2 menghasilkan nilai t hitung sebesar -2.115 dengan tingkat significant sebedar 0,044 artinya Beban Kerja memiliki arah negatif dan significant terhadap Y.



b. Uji F (Simultan)

Uji F (Uji Simultan) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat (Masiaga et al., 2022). Uji simultan atau uji bersamaan antara X1 dan X2 terhadap Y dengan nilai F hitung sebesar 11,358 lalu dibandingkan dengan tabel distribusi F yaitu sebesar 3.35 yang artinya F hitung > F tabel dengan tingkat signifikan 0,000 hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel X1 dan X2 dapat mempengaruhi variabel Y.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistic, terlihat bahwa variable – variable independent berpengaruh terhadap variable dependent baik secara parsial maupun simultan, dengan kata lain Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta sesuai dengan penelitian sebelumnya. Pengaruh variable tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari derajat kepercayaan yang telah ditentukan yaitu sebesar 5% ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang. Maka hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja yang ada di Kinerja Karyawan PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang, secara umum dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan nya. Hal ini ditunjukkan oleh feedback dari responden atas Lingkungan Kerja dan Beban Kerja yang ada di PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang.

2. Analisis dan Interpretasi secara Parsial

Secara parsial variable Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) apakah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikan dengan derajat kepercayaan (α) sebesar 5%, apabila nilai significant lebih kecil dari derajat kepercayaan maka secara parsial ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan begitupun sebaliknya. Maka hasil dari tiap – tiap variable dapat diketahui sebagai berikut ;

a. Lingkungan Kerja (X1)

Hasil uji parsial pada variabel X1 menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,740 dengan tingkat significant sebesar 0,000 artinya variable Lingkungan Kerja memiliki arah positif dan signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang.

b. Variabel Beban Kerja (X2)

Uji parsial pada variabel X2 menghasilkan nilai t hitung sebesar -2,115 dengan tingkat significant sebesar 0,044 artinya variabel Beban Kerja memiliki arah negatif dan signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang.



Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t). Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang. Sehingga semakin baik Lingkungan Kerja. maka semakin tinggi Kinerja Karyawan di PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang.
- 2) Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t). Beban Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang. Sehingga semakin tinggi Beban Kerja. maka semakin rendah Kinerja Karyawan di PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian simultan atau secara bersama – sama melalui uji F. Variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang.

Dari hasil kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan yaitu sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini hendaknya bisa dijadikan bahan evaluasi dan masukan bagi pihak PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang untuk dapat memperbaiki Lingkungan Kerja dan Beban Kerja yang ada agar kinerja karyawan semakin baik.
- 2) Bagi akademis diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dan informasi dalam kajian yang berkaitan dengan penelitian ini serta menambah kepustakaan dan dapat dijadikan bahan bacaan untuk menambah wawasan.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan dan menjadikan penelitian ini sebagai bahan acuan dan referensi dalam penelitian sejenis dengan menambah beberapa variable lain seperti kompensasi, motivasi, dan sebagainya. Penelitian ini masih banyak memiliki keterbatasan dan masih banyak kajian yang belum disentuh dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media
- Arika. (2016). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Arika. (2016). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan
- Budi W, Soetjipto. 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Prenadameidia Group.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta Gava Media.
- Barker, H. (2020). Bioinformatic characterization of angiotensin- converting enzyme 2, The entry receptor for SARS- CoV-., bioRxiv
- Fauziyah, Djaelani, dkk. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Keselamatan Dan Kesehata Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hidayati, D. E. (2020). *Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Sekertariat Daerrah, Kabupaten Pasuruan, Sasanti Journal of Economic and Business, 1(3).



- Hariyati, M. (2011). Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco
- Hermanto. (2020). *Buletin Perencanaan Pembangunan Pertanian*. Dampak Ekonomi Penyebaran Covid-19 Terhadap Kinerja Sektor Pertanian, 2, 10– 14. *Industri Nasional Menuju Globalisasi. Jurnal Manajemen Resort & Leisure*, 11(1), 59-64.
- Jurnal, Arika, 2011, *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita, Bandung Mangkunegara, A.
- A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Munandar, M. 2001. Budgeting, *Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja Edisi Pertama*. Bpfe Universitas Gajah Mada. ibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta 14240
- Munandar, M. 2001. Budgeting, *Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja Edisi Pertama*. Bpfe Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara 2013
- Ningsih, C. (2014). *Sinergitas Industri kreatif Berbasis Pariwisata Dengan Strategi Pembangunan Industri Nasional Menuju Globalisasi*. *Jurnal Manajemen Resort & Leisure*, 11(1), 59-64.
- Saripudin Jasman. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan*. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3. No 2. jurnal.umsu.ac.id
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Surakarta. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di Pt. Djitoe Indonesia Tobacco* Surakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*
- Sugiyono. 2010. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung Alfabeta
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (M.Dr. Ir.)



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 4 No. 2 (2025): September 2025

- Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed) 23 Hamidi.2010.Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Praktis Penulis Proposal dan Laporan Penelitian. Cetakan Pertama. Malang : UU pers
- Siagian. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sumintono, B. & Wahyu W. (2013). *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu- Ilmu Sosial*. Cimahi: Trim Komunikata.
- Setiawan, A., Wigati, S., & Sulistyaningsih, D. (2019). Implementasi Media Games Edukasi Quizz Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Sistem Persamaan Linear Tiga Variable Kelas X Ipa 7 Sma Negeri 15 Semarang Tahun Pelajaran 2019/2020. Seminar Nasional Edusaintek FMIPA UNIMUS 2019 ISBN, 167- 173
- Usman, 2018. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara
- Usman, 2018. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara
- Uma Sekaran. 2015. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Jakarta Selemba Empat.