

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Production Department di PT. MNC GS Homeshopping

Brenda Carmanita Aurellia¹⁾, Heribertus Jani²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: brencarmn50@gmail.com

²⁾ Email: heribertus.jani@kalbis.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of workload and work environment on the performance of employees of the production department at PT. MNC GS Homeshopping. The research method used is quantitative with random sampling method and using SPSS 26 program by collecting data through questionnaires distributed using google form. The number of samples used in the following survey is 78 respondents from 80 employees of the production department with a total population of 300 employees of PT. MNC GS Homeshopping. The results obtained that the workload has a positive and significant effect on employee performance on the contrary, the work environment has a negative and insignificant effect on employee performance. The findings of this study can be used as a reference for PT. MNC GS Homeshopping to distribute the workload evenly.
Keywords: Workload, work environment, employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan production department di PT. MNC GS Homeshopping. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode random sampling dan menggunakan program SPSS 26 dengan cara pengambilan data melalui kuesioner yang dibagikan menggunakan google form. Jumlah sampel yang digunakan pada survei berikut adalah 78 responden dari 80 karyawan departemen produksi dengan total populasi sebanyak 300 karyawan PT. MNC GS Homeshopping. Hasil yang didapat bahwa pada beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi PT. MNC GS Homeshopping untuk melakukan pembagian beban tugas yang merata.

Kata kunci: Beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, tidak jarang beberapa perusahaan gagal mencapai tujuan bisnisnya karena kurangnya daya saing, kurangnya kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi saat ini, dan disfungsi Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan.

Salah satu elemen penting yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan adalah Sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci berkembangnya suatu perusahaan. Pada

dasarnya sumber daya manusia digunakan sebagai pemikir, pelaku, dan perencana perusahaan guna menggapai tujuan perusahaan.

PT. MNC GS Homeshopping atau MSHOP adalah salah satu bidang unit perusahaan MNC Group yang bergerak di bidang penyiaran TV homeshopping pertama di Indonesia. MSHOP diluncurkan pada tahun 2012 sebagai joint venture antara MNC Media (Global Mediacom, Tbk) dan GS Homeshopping (TV Homeshopping No. 1

di Korea Selatan). MSHOP menjual produk yang inovatif dengan kualitas dan harga terbaik. Berbagai macam produk dijual di sini, mulai dari kesehatan, kecantikan, fashion, peralatan listrik, peralatan rumah tangga, peralatan dapur hingga peralatan olahraga. Tayangan MSHOP dapat diakses di beberapa channel TV seperti RCTI, MNC TV, Global TV, iNews, Kompas TV, RTV, GTV, Jak TV dan di beberapa Pay TV seperti MNC Vision, Indihome, First Media, Kvision, dan Matrix pada jam – jam tertentu.

Tabel 1 Data Karyawan MNC Shop under Outsourcing & MNC Group 2021

DATA KARYAWAN MNC SHOP 2021 (OUTSOURCE)	
Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	92
Perempuan	53
TOTAL	145
DATA KARYAWAN MNC SHOP 2021 (Under MNC Group)	
Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	78
Perempuan	77
TOTAL	155

Dalam mencapai tujuannya, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Perusahaan mengharapkan dari setiap karyawan hasil yang maksimal dapat dicapai secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Adapun visi dari MSHOP yaitu “*The Biggest and Trusted TV Homeshopping*” dan misi “*Provide Customer Satisfaction, High Value People Oriented, Make Suplier As Our Best Partner*”.

Menurut Mangkunegara, (2017, p. 67), kinerja merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitatif dan kuantitatif dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Sesungguhnya ada banyak faktor yang menyebabkan tercapai atau tidaknya kinerja yang baik. Dalam tulisan ini faktor khusus yang dibahas adalah factor beban kerja dan lingkungan kerja. Di sini penulis akan menelaah bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan production department di PT. MNC GS Homeshopping.

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan ataupun tugas yang dibebankan oleh perusahaan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan, Paramitadewi (2017, p. 376).

Dalam penelusuran yang dilakukan penulis, ditemukan bahwa di PT. MNC GS Homeshopping terdapat masalah dalam hal beban kerja. Hal ini didukung berdasarkan data yang menunjukkan angka beban kerja yang terlihat sangat tinggi dan beberapa divisi masih kekurangan SDM.

Tabel 2 Data Karyawan Resign Tahun 2018 - 2020

Kuartal	Data Karyawan Resign		
	2018	2019	2020
Q1	6	3	5
Q2	5	4	3
Q3	3	4	5
Total	14	11	13

Berdasarkan tabel 2, pada tahun 2018-2020 PT. MNC GS Homeshopping mengalami kenaikan tingkat resign yang tertinggi pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan resign 14 orang. Sebagian dari 14 orang menyatakan alasan mereka resign dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi serta lingkungan kerja yang tidak mendukung dan dipengaruhi dengan faktor lain¹.

Padahal usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, di antaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik secara fisik maupun mental. Kinerja

karyawan dan beban kerja merupakan dua hal yang berkaitan, karena untuk memberikan posisi yang tepat untuk karyawan bisa dilihat dari beban kerjanya terlebih dahulu. Ini bertujuan agar kinerja karyawan dapat lebih produktif terhadap posisi yang saat ini ia duduki.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Nitesemito (2019, p. 108) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja.

Dari permasalahan yang sudah peneliti jelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Production Department PT. MNC GS Homeshopping**. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Production Department* di PT. MNC GS Homeshopping.

II. METODE PENELITIAN

1. Beban Kerja

Menurut Setiawan (2019, p. 18) beban kerja adalah suatu hal yang menentukan berapa jam kerja yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan tugas dalam jumlah waktu tertentu.

Menurut Tarwaka (2018, p. 229) dimensi beban kerja terdiri atas:

a. *Time load*, menunjukkan waktu yang tersedia untuk merencanakan, melakukan, dan memantau tugas atau pekerjaan.

b. *Mental effort load*, Ini mengacu pada jumlah upaya mental yang Anda lakukan untuk melakukan tugas.

c. *Psychological stress load*, menunjukkan tingkat resiko, kebingungan, dan frustrasi di tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p. 26) apabila didukung oleh kondisi lingkungan, karyawan akan lebih mampu melakukan pekerjaannya dan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Arinawati dan Suryadi (2021, p. 73), lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yakni:

a. Lingkungan kerja fisik, suatu kondisi yang ada di ruang lingkup karyawan baik itu secara langsung ataupun tidak yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Lingkungan kerja non fisik adalah situasi yang muncul dalam hubungan industrial, hubungan dengan atasan, maupun hubungan antara karyawan dengan bawahan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian atau pelaksanaan seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi tersebut.

Berikut pendapat yang dikemukakan oleh Edison (2018, p. 193) terdapat empat dimensi pada kinerja, yaitu:

a. Target/Tujuan, indikator yang ditujukan untuk memenuhi/melengkapi jumlah pekerjaan, uang atau barang yang dihasilkan.

b. Kualitas, merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kepuasan para konsumen/pelanggan.

c. Waktu, cara seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menjadi modal utama dalam membangun

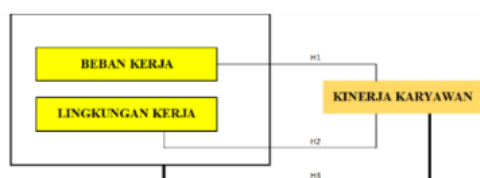
kepercayaan para konsumen/pelanggan.

- d. Taat pada peraturan, hal ini tetap harus dilaksanakan dengan cara-cara yang benar, transparan, dan juga dapat dipertanggung jawabkan.

4. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. MNC GS Homeshopping , Jakarta Pusat dan ditujukan untuk production department. Penelitian ini berlangsung dari bulan Januari – Mei 2022.

5. Model Konseptual Penelitian



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

6. Hipotesis

Hipotesis ini memungkinkan kita untuk menyimpulkan pengaruh dan hubungan-hubungan antar variabel.

1. Beban kerja (X1)

Ho: Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja (X2)

Ho1: Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha1: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kinerja karyawan (Y)

Ho1: Beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha1: Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Unit Analisis

Solimun (2019, p. 96) adalah satuan yang digunakan sebagai dasar untuk suatu proses komputasi atau analisis statistik, dimana variasi antar satuan inilah yang akan menentukan signifikan atau tidaknya, kuat atau lemahnya hubungan dan arah hubungan (negatif atau positif) antar variabel.

Penelitian ini berfokus terhadap permasalahan beban kerja dan juga lingkungan kerja dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pada setiap individu.

8. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dari penelitian adalah karyawan PT. MNC GS Homeshopping sebanyak 300 orang. Mengingat banyaknya karyawan dari PT. MNC GS Homeshopping dan berbagai kegiatan yang dilakukan maka peneliti hanya mengambil data sampel.

9. Sampel

Sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampel jenuh. Sample jenuh merupakan metode pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari total populasi karyawan PT. MNC GS Homeshopping sebanyak 300 orang dan total karyawan divisi produksi sebanyak 80.

10. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung kelancaran penyusunan ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, yakni:

- a. Studi Pustaka, ini dilakukan untuk mencari informasi berkaitan dengan penelitian yang diambil melalui buku, jurnal, artikel.

- b. Data primer dan data sekunder, data primer artinya informasi yang didapatkan dari individu yang memberi informasi berkaitan dengan variabel secara spesifik. Data sekunder mengacu pada informasi seperti ulasan dan dokumen perusahaan.
- c. Kuesioner, ini dilakukan untuk mendapatkan data-data dari berbagai pertanyaan yang peneliti ajukan kepada responden. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara langsung dengan menggunakan skala likert dengan pemberian bobot secara berikut:

Tabel 3 Skala likert

Bobot	Keterangan	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Cukup Setuju	CS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

11. Teknik Analisis Data

Penelitian ini memakai SPSS versi 26 guna mengetahui korelasi antara dua variabel atau lebih. Kegunaan analisis regresi untuk membuat ramalan tentang nilai dari variabel dependen, jika setiap nilai dari variabel independen diketahui.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Nilai r tabel = 0,2227 dua sisi (two-tailed) dan jumlah responden (n) adalah $78 - 2 = 76$.

Tabel 4 Hasil uji validitas

		Correlations		
		TOTAL X1	TOTAL X2	TOTAL Y1
TOTAL _X1	Pearson Correlation	1	.671**	.721**
	Sig. (2-tailed)		0	0
	N	78	78	78
TOTAL _X2	Pearson Correlation	.671**	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	0		0
	N	78	78	78
TOTAL _Y1	Pearson Correlation	.721**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	
	N	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil dari uji validitas adalah valid. Pada variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan tidak lebih kecil dari koefisien korelasi, yaitu 0,2227 (Berdasarkan *table r*).

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan sebuah tes yang digunakan untuk menentukan konsistensi meter, atau pengukuran yang konsisten atas pengukuran berulang.

Tabel 5 Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Beban Kerja	0,8566	6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,925	13	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,859	8	Reliabel

Uji Reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa hasil tiap variabel yang di uji mendapat kan hasil diatas *Cronbach's Alpha* yaitu diatas 0,6 dan dianggap *reliabel*.

3. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* yang mana data dikatakan nilai residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05, sebesar 0,200. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari uji dari setiap variabel tersebut adalah normal karena melebihi 0,05.

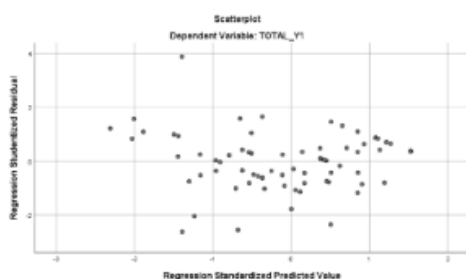
Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	263.296.659
	Absolute	.075
	Positive	.068
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Pada tabel 6 didapati hasil signifikansi untuk seluruh variabel > 0,05 yaitu sebesar 0,200. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari uji dari setiap variabel tersebut adalah normal karena melebihi 0,05.

4. Uji Heteroskedastisitas

Peneliti menggunakan *scatterplot* yang hasilnya akan dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Heterokesatisitas

Gambar diatas menunjukkan hasil bahwa titik-titik data penyebaran terdapat diatas maupun di bawah, kemudian titik-titik tidak mengumpul dan membentuk suatu pola. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Beta		
		B	Std. Error			
(Constant)	6.192	1.483			4.176	0
1 TOTAL_X1	0.217	0.078		-0.408	2.778	0.007
TOTAL_X2	0.026	0.027		0.141	0.957	0.341

Pada pengujian Heteroskedastisitas penulis menggunakan program SPSS versi 26 untuk mengolah data yang penulis terima dari responden. Dalam pengujian menggunakan program SPSS penulis menggunakan Uji Glejser. Pada uji Glejser menggunakan signifikansi 0,05. Pada tabel 7 terlihat bahwa pada variabel X1 = 0,007 < 0,05 yang berarti bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas dan X2 memiliki signifikansi 0,341 > 0,05 (tidak terjadi gejala heteroskedastisitas).

5. Uji Multikolinearitas

Menurut Sudarmanto (2013, p. 235), jika koefisien VIF setiap variabel independen > 10.

Tabel 8 Hasil Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
					Tolerance	VIF
(Constant)	11.988	2.463	4.866	0		
Total_X1	0.729	0.133	5.404	0.000	0.594	1.682
Total_X2	0.084	0.047	1.794	0.074	0.194	1.031

Dari tabel tersebut diperoleh nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,821 pada variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja = 1,821 dan nilai tolerance = 0,549 pada kedua variabel tersebut.

6. Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11.988	2.466		4.866	0.000	
1 TOT AL_X1	0.729	0.103	0.594	5.624	0.000	
2 TOT AL_X2	0.080	0.044	0.19	1.794	0.077	

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Nilai konstanta sebesar 11,988 dan beban kerja (nilai beta) 0,729, sementara untuk lingkungan kerja (nilai beta) 0,80. Sehingga dapat didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,988 + 0,729X1 + 0,080X2 + e$$

Yang berarti:

- Konstanta kinerja karyawan sebesar 11,988 yang menunjukkan jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 11,998.
- Koefisien beban kerja sebesar 0,729 yang menunjukkan terjadi peningkatan variabel beban kerja sebesar 1 maka kinerja karyawan mengalami peningkatan = 0,729, jika penurunan beban kerja sebesar 1 maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,729.

7. Hasil Analisis Determinasi (R2)

Tabel 10 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.739 ^a	.54	.528	2.668	.54	44.06	2	75	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Hasil R square (R2) adalah 0,528 (52,8%). Variabel independen terhadap variabel dependen = 52,8%. Sedangkan faktor lain di luar cakupan model penelitian ini sebesar 47,2% sisanya.

8. Hasil Uji t

Tabel 11 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11.988	2.466		4.866	0.000	
1 TOTAL_X1	0.729	0.103	0.594	5.624	0.000	
TOTAL_X2	0.080	0.044	0.19	1.794	0.077	

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

- Pada variabel beban kerja menunjukkan t hitung sebesar 5,624 yang artinya t hitung > t tabel atau (5,624 > 1,993). Pada variabel ini didapati hasil beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan t hitung sebesar 1,794 yang berarti t hitung < t tabel atau (1,794 < 1,993). Didapati hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Hasil Uji F

Pada Uji F, peneliti menggunakan SPSS 26 untuk mengetahui pengaruh simultan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	627.184	2	313.592	44.06	.000 ^b
1 Residual	533.804	75	7.117		
Total	1160.987	77			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

IV. SIMPULAN

1. Simpulan

Adapun hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MNC GS Homeshopping.
2. Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MNC GS Homeshopping.
3. Adanya pengaruh antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MNC GS Homeshopping.

2. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada dan saran untuk para penulis selanjutnya yang ingin meneliti variabel yang sama, semoga dapat membantu sebagai acuan, seperti berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori baru yang relevan mengenai variabel yang ada karena adanya perkembangan ilmu seiring dengan berjalannya waktu.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan literatur yang lebih

lengkap agar dapat memperoleh kajian lebih lengkap terkait topik penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Amelia, W. (2021). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Anindini, Z. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Di Surabaya*. Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Arinawati, S. (2021). *Penataan Produk (C3) Kompetensi Keahlian : Daring dan Pemasaran*. Jakarta: Grasindo.
- Chandra, R. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Vol 6, No.1.
- Edison, A. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eroy. (2017). *7 Steps to HRM 4.0 : Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Cilegon: Runzune Sapta Konsultan.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Jakarta.
- Hadi, H. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah*. *Jurnal Ilmiah*, 215- 223.
- Homeshopping, P. M. (2022, Januari 21). Google. Retrieved from LinkedIn: <https://id.linkedin.com/company/pt-mnc-gs-homeshopping>
- Jailani. (2020). *Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal Paradigma*, 10.
- Oktanianto. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Tunjangan Dan Stress Terhadap kinerja Karyawan*. Doctoral dissertation.
- Paramitadewi. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten*

- Tabanan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No. 6,7.
- Poltak, L. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pujianti, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi. Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Puspa, T. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian(Persero) Cabang Wonosobo). Doctoral dissertation Universitas Sanata.
- Putra. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. Wom Finance Cabang Depok. Studi Manajemen, 12.
- Rahayu, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat Di Kota Bandung . Doctoral dissertation.
- Riniwati. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Universitas Brawijaya.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sembodo. (2020). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan . Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Silitonga. (2020). Peningkatan kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Medan. Doctoral dissertation.
- Siregar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS. Jakarta: Kencana.
- Sofie. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung). Jurnal Wacana Ekonomi, 1- 12.
- Sudaryono. (2018). Metodologi Penelitian. Depok: Rajawali Pers.
- Susan. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 952-962.
- Syah, M. Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. Integritas Jurnal Manajemen Profesional, 15-26.
- Tawarka. (2013). Ergonomi Industri, Dasar- dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Veronika. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil. Doctoral dissertation, UMK.