



Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Logistik PT. Permata Hijau Palm Oleo KIM II

Chairil Azwan¹, Kartika Sari Lubis²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

ARTICLE INFO	ABSTRAK
Article history: Received May 23, 2025 Revised June 10, 2025 Accepted June 24, 2025	Performance improvement is a fundamental aspect in company management to achieve organizational goals, maintain survival, and maintain existence in the midst of increasingly competitive business competition. This study aims to analyze the effect of work discipline, work stress, and workload on employee performance at PT Permata Hijau Palm Oleo KIM II. The research method used is quantitative descriptive research using primary and secondary data obtained directly from related companies. Data analysis techniques include multiple linear regression statistical tests to measure the relationship between independent variables (work discipline, work stress, and workload) on the dependent variable (employee performance). The results showed that work discipline has no significant effect on employee performance, with a tcount value of 0.452 smaller than the ttable 1.984 ($0.452 < 1.984$) and a significance value of 0.653 which is greater than 0.05 ($0.653 > 0.05$). Conversely, work stress has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the tcount value of 5.584 which is greater than the ttable 1.984 ($5.584 > 1.984$) and a significance value of 0.000 which is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). In addition, workload also has a positive and significant effect on employee performance with a tcount value of 2.317 which is greater than the ttable 1.984 ($2.317 > 1.984$) and a significance value of 0.023 which is smaller than 0.05 ($0.023 < 0.05$). Based on these findings, it can be concluded that work stress and workload have a significant influence on improving employee performance, while work discipline does not have a significant impact. The implication of this study indicates the need for the management of PT Permata Hijau Palm Oleo KIM II to pay attention to stress and workload factors in order to increase the productivity and effectiveness of employee performance.
Keywords: Work Discipline Work Stress Workload Employee Performance	



Corresponding Author:

Chairil Azwan,
Manajemen Bisnis,
Universitas Potensi Utama,
Jl. KL. Yos Sudarso KM 6,5 No.3-A Tanjung Mulia, 20241. Indonesia
Email: info@potensi-utama.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan juga merupakan asset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun dimasa yang akan datang. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap

organisasi memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan organisasi. Sasaran-sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek-aspek sumberdaya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Misalnya modal, mesin, atau peralatan, sumber daya manusia, dan sebagainya, diantara aspek tersebut yang paling penting adalah aspek sumber daya manusia (Subarjono, 2021).

Suatu perusahaan dikatakan baik dilihat dari kinerja karyawannya. Menurut Akhyadi dan Ariansyah (2023) "Kualitas kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan." Menurut Wirawan dalam tulisan Puryana & Okta L. (2021) "kualitas sumber daya manusia adalah gabungan dari kemampuan fisik (seperti kesehatan) dan non-fisik (seperti kemampuan berpikir, mental, bekerja, dan keterampilan lainnya).

Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri. Sedarmayanti (2019) kinerja adalah hasil dari suatu interaksi yang menyanggung dan diperkirakan sepanjang jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya". Menurut Aswin (2019) kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Permata Hijau Palm Oleo – KIM II adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri minyak kelapa sawit yang menghasilkan produk yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai visi misi perusahaan maka perusahaan harus memiliki strategi dalam menciptakan SDM yang profesional agar tujuan perusahaan dapat lebih mudah di capai. Logistik adalah suatu rangkaian upaya yang mencakup efektivitas perencanaan, implementasi sampai pengawasan, atas suatu proses perpindahan produk atau jasa, energi, atau sumber daya lain, dari mulai titik awal hingga titik pengguna.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja menurut Vallennia et al. (2020) adalah disiplin kerja. Arifin & Sasana (2022) mengatakan bahwa Disiplin sangat penting bagi organisasi terutama untuk memotivasi karyawan agar lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.

Hal ini terlihat dari masih adanya kasus keterlambatan dan ketidakhadiran yang tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku. Selain itu, tidak semua karyawan mampu menyelesaikan tugas mereka tepat waktu, sehingga seringkali pekerjaan harus ditunda ke shift berikutnya. Kondisi ini mengindikasikan adanya celah dalam penerapan disiplin kerja yang perlu segera perbaiki agar tidak berdampak negatif pada kualitas hasil kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja Menurut Salsabila Putri Adhistry dkk (2022) Stres kerja memiliki pengaruh Karena ketika karyawan stres di tempat kerja, mereka kehilangan semangat dan mereka bosan bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, mereka dapat menghasilkan ide dan inovasi baru untuk memajukan perusahaan.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengambil sejumlah sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument dalam pengumpulan data.

Population

Menurut Sugiyono (2018:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi berikut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan departemen logistik di PT. Permata Hijau Palm Oleo KIM II yang berjumlah 102 Karyawan.

Sampel

Menurut Hartono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang dimana semua jumlah anggota populasi dijadikan sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh jumlah karyawan PT.Permata Hijau Palm Oleo KIM II berjumlah 102 orang sebagai sampel penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Tingkat pendidikan, dan Lama Bekerja. Hal tersebut diharapkan untuk mendapatkan gambaran yang cukup jelas dari responden dengan kaitan masalah dan tujuan dari penelitian dengan jumlah responden sebanyak 102 responden.

1) Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin berdasarkan 102 responden yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut;

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki - laki	100	98,0	98,0	98,0
	Perempuan	2	2,0	2,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Sumber : data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil data yang ada di kuesioner, jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 100 orang atau sekitar (98,0 %), karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 2 orang atau sekitar (2,0%) dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan berjenis kelamin perempuan.

2) Berdasarkan Umur Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase umur berdasarkan 102 responden yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Umur Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 tahun	26	25,5	25,5	25,5
	26-33 tahun	57	55,9	55,9	81,4
	34-41 tahun	17	16,7	16,7	98,0
	> 42 tahun	2	2,0	2,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Sumber : data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil data yang ada di kuesioner, jumlah umur karyawan dengan 18 – 25 tahun sebanyak 26 (25,5 %), 26 – 33 Tahun sebanyak 57 (55,9%), 34 – 41 Tahun sebanyak 17 (16,7%) dan > 42 tahun sebanyak 2 (2,0%) dan disimpulkan bahwa umur karyawan yang paling banyak yaitu dari umur 26-33 tahun dengan persentase sebanyak 55,9%.

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase pendidikan berdasarkan 102 responden yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	93	91,2	91,2	91,2
	D3	4	3,9	3,9	95,1
	S1	5	4,9	4,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Sumber : data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil data yang ada di kuesioner, jumlah tingkat pendidikan karyawan dengan sebanyak SMA/SMK sebanyak 93 (91,2%), D3 sebanyak 4 (3,9%), S1 sebanyak 5 (4,9%) dan disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang paling banyak yaitu dari SMA/SMK dengan persentase sebanyak 91,2.

4) Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase lama bekerja berdasarkan 102 responden yang ditunjukan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-3 tahun	31	30,4	30,4	30,4
	4-6 tahun	49	48,0	48,0	78,4
	7-9 tahun	18	17,6	17,6	96,1
	> 10 tahun	4	3,9	3,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Sumber : data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil data yang ada di kuesioner, jumlah tingkat pendidikan karyawan dengan sebanyak 0 – 3 Tahun sebanyak 31 (30,4%), 4 – 6 Tahun sebanyak 49 (48,0%), 7 - 9 Tahun sebanyak 18 (17,6%) dan > 10 sebanyak 4 (3,9%) dan disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan yang paling banyak yaitu dari 4 – 6 Tahun dengan persentase sebanyak 48,0%.

b. Analisis Statistik

1) Uji Normalitas

Tabel 5. Output SPSS Kolmogorov – Smirnof

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,39974426
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,057
	Negative	-,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,196 ^{c,d}

Sumber : data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 5. output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,196 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov – Smirnof, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,834	6,632			
	Disiplin kerja	,070	,154	,038	,988	1,012
	Stres kerja	,412	,074	,479	,966	1,035
	Beban kerja	,293	,127	,200	,956	1,046

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS 25 (2025)

1. Dengan nilai Tolerance > 0,10 yaitu variabel Disiplin kerja dengan nilai 0,988 yang berarti $0,988 > 0,10$, variabel Stres Kerja dengan nilai 0,966 yang berarti $0,966 > 0,10$, variabel Beban Kerja dengan nilai 0,956 yang berarti $0,956 > 0,10$. maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi Multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk penelitian Disiplin kerja yaitu sebesar 1,012 yang berarti $1,012 < 10$, Stres Kerja yaitu sebesar 1,035 yang berarti $1,035 < 10$, beban Kerja yaitu sebesar 1,046 yang berarti $1,046 < 10$. maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi Multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	4,205	4,061		1,036 ,303
	Disiplin kerja	-,062	,095	-,066	-,653 ,515
	Stres kerja	,058	,045	,130	1,277 ,205
	Beban kerja	-,009	,078	-,011	-,111 ,912

Sumber : data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig pada variabel Disiplin kerja (X1) adalah 0,515 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan $\text{sig} > 0,05$ pada variabel Stres Kerja (X2) adalah 0,205 yang artinya adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan $\text{sig} > 0,05$ dan pada Beban Kerja (X3) adalah 0,912 yang artinya tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas dengan ketentuan yang dimana nilai $\text{sig} > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data variabel X1,X2 dan X3 tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	20,834	6,632		3,141 ,002
	Disiplin kerja	,070	,154	,038	0,452 ,653
	Stres kerja	,412	,074	,479	5,584 ,000
	Beban kerja	,293	,127	,200	2,317 ,023

Sumber : data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan nilai regresi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Stres Kerja (X3) sebesar 41,2 % . berdasarkan dari keterangan bahwa diketahui peningkatan terhadap kinerja cenderung lebih dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja.

d. Uji Hipotesis Penelitian

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	20,834	6,632		3,141	,002
Disiplin kerja	,070	,154	,038	0,452	,653
Stres kerja	,412	,074	,479	5,584	,000
Beban kerja	,293	,127	,200	2,317	,023

Sumber : data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji T yang dimana pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu thitung > ttabel untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana "n" adalah jumlah responden "k" jumlah variabel independen maka $102 - 4 = 98$. Nilai ttabel untuk 98 adalah 1,984. Maka dapat dilihat bahwa pengaruh disiplin kerja diperoleh dengan nilai thitung 0,452 < ttabel 1,984 atau nilai Sig yang dimana 0,653 > 0,05. maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak. Berdasarkan hasil uji T yang dimana pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu thitung > ttabel untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana "n" adalah jumlah responden "k" jumlah variabel independen maka $102 - 4 = 98$. Nilai ttabel untuk 98 adalah 1,984. Maka dapat dilihat bahwa pengaruh stres kerja diperoleh dengan nilai thitung 5,584 > ttabel 1,984 atau nilai Sig yang dimana 0,000 < 0,05. maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima. Berdasarkan hasil uji T yang dimana pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu thitung > ttabel untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana "n" adalah jumlah responden "k" jumlah variabel independen maka $102 - 4 = 98$. Nilai ttabel untuk 98 adalah 1,984. Maka dapat dilihat bahwa pengaruh beban kerja diperoleh dengan nilai thitung 2,317 > ttabel 1,984 atau nilai Sig yang dimana 0,023 < 0,05. maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima.

2) Uji Simultan (Uji f)

Tabel 10. Uji Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1285,433	3	428,478	14,259	,000 ^b
	Residual	2944,881	98	30,050		
	Total	4230,314	101			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja , Stres kerja, Beban kerja

Sumber : data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui dfl = K-1 = 2 dan df2 n-k = $101 - 3 = 98$, nilai Fhitung = 14,259 sedangkan nilai Ftabel = 2,70 pada $\alpha = 0,05$ dengan n = 98 diperoleh nilai Ftabel adalah 2,699 dari hasil tersebut Fhitung 14,259 > Ftabel 2,699 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin, Stres Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Hijau Palm Oleo KIM II.

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	0,304	0,283	5,482

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Stres kerja, Beban kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.16 menjelaskan bahwa Adjuster R Square= 0,304, yang berarti 30,4% faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan pada PT.Permata Hijau Palm Oleo KIM II. dapat dijelaskan oleh Disiplin kerja, Stres kerja, Beban kerja dan 69,6 % dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin kerja, Stres kerja, Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Hijau Palm Oleo KIM II. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian analisis SPSS 25 maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian uji f dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara simultan yang berarti secara disiplin kerja, stres kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT. Permata Hijau Palm Oleo KIM II dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan, misalnya antara lain sebagai berikut: Pada variabel disiplin kerja saran bagi PT. Permata Hijau Palm Oleo KIM II lebih memberikan pengawasan kepada para karyawan dalam bekerja dan selalu memberikan arahan dan pengarahan kepada karyawan. Pada variabel stres kerja saran bagi PT.Permata Hijau Palm Oleo KIM II agar lebih memperhatikan terkait merasa tertekan dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan dan juga karyawan tersebut merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan pihak PT.Permata Hijau Palm Oleo mendorong mengurangi target dan harapan, ditetapkan perusahaan begitu tinggi. Pada variabel beban kerja saran bagi PT.Permata Hijau Palm Oleo KIM II untuk lebih mengurangi beban kerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk menerapkan pembagian tugas yang adil dan efisien, serta memberikan pelatihan manajerial yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan mereka. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi kepada peneliti yang akan datang yang berkaitan dengan disiplin kerja, stres kerja, beban kerja serta kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alam, I. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. Penelitian Dosen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta. 6(004):19–27.
- Andres Rodriguez-Clare, Jonathan Dingel (2021). The Effect Of Compensation, Leadership Style And Work Discipline On The Performance Of Hospital Employee (Case Study Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation In United States). Journal of medallion

- University of California Berkeley, Berkeley, California, United States of America. Associate Professor of Economics and Jamer S. Kemper Foundation Faculty Scholar, Vol.2 No.1 <http://medalionjournal.com/index.php/go/article/view/23>.
- Annisa Nurhandayani (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan. (studi kasus Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang). Jurnal Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Vol.1 No.2 (108-110). <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ecobil>.
- Ariansyah, N., & Roni, M. (2023). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOYIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA PRIMA KONTRINDO. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 568-579.
- Arikunto, S. (2021). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asih Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti & Rusmalia Dewi. (2018). Stress Kerja. Semarang: Semarang University Press.
- Atika, K. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17(4), 355-366.
- Aziz, N. L. (2021). Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Brewer dan Noreen Garrison, 2013, Akuntansi Manajerial Buku 1, Edisi 14,
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Seren, Ladina Afdilah (2020). Effect Of Work Discipline, Work Stress And Leadership On Employee Performance (Case Study PT. Pd Paja Pinang Medan). Jurnal Ipteks Terapan (JIT), Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Jl. Belanga No. 1, Kel. Sei Putih Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Vol.14 No.2 (128-137). <http://ejournal.ildikti10.id/index.php/jit/article/view/5419>.
- Desi Kristianti, (2021). Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 2(4), 537-545
- Diana Yana. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. Jurnal Manajemen Tools. 11(2), pp.193-205.
- Dika Apriyani, Endah Dewi Purnamasari, Try Wulandari (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Hindoli A Cargill Company). Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Vol.14 No.1 <http://eksis.unbari.ac.id/>
- Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus Karyawan Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong). Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185). <http://dx.doi.org/%20DOI:%2010.32493/jmw.v1i3.15117>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. Forum Ekonomi, 22(1), 130–137.