

# **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) MEKAAR CABANG MANGGARAI BARAT**

*The Effect Of Workload On Employee Work Productivity With Work Stress as a Mediating Variable In PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar West Manggarai Branch*

**Yohanes Vasker Jerianto Lowa<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggalda<sup>2,b)</sup>, Clarce S. Maak<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> gerialgos@gmail.com, <sup>b)</sup> rolland.fanggalda@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> clarce.maak@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Manggarai Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 orang karyawan, dan penarikan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 48 orang responden. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear dengan bantuan aplikasi SPSS V 30. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T dan uji Sobel. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Manggarai Barat. Variabel beban kerja (X) menunjukkan pengaruh yang positive dan signifikan terhadap stres kerja (Z) pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Manggarai Barat. Hasil uji sobel menunjukkan bahwa variabel stres kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara beban kerja (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Manggarai Barat.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam organisasi sebagai penentu kemajuan dan keefektifan berjalannya kegiatan organisasional. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya, sehingga organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas SDM yang ada. Menurut Wibowo (2018), manajemen SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada perekrutan dan pengembangan karyawan, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Produktivitas kerja karyawan menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas pengelolaan SDM di sektor jasa. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan produktivitas sebagai

perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dengan memperhatikan kualitas layanan, terutama dalam konteks industri jasa yang memiliki dimensi tidak berwujud seperti kepuasan pelanggan. Dalam perusahaan jasa, produktivitas memiliki dimensi yang lebih kompleks dibandingkan dengan perusahaan manufaktur karena melibatkan aspek tidak berwujud seperti kepuasan pelanggan dan kecepatan pelayanan yang sulit diukur secara kuantitatif.

Beban kerja menjadi salah satu faktor eksternal yang signifikan dalam memengaruhi dinamika kerja karyawan di industri jasa. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang memerlukan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Kasmir (2018) menemukan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan jasa di Indonesia mengalami beban kerja berlebih yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dengan volume pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas layanan yang diberikan.

Tekanan dari beban kerja yang tidak seimbang seringkali berujung pada stres kerja yang dialami oleh karyawan khususnya pada sektor jasa. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang ditandai dengan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, dan ketegangan fisik yang mempengaruhi proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi stres ini berdampak negatif terhadap aspek psikologis maupun biologis karyawan. Rivai (2015) menyoroti bahwa karyawan yang berhadapan langsung dengan pelanggan di perusahaan jasa memiliki tingkat stres yang lebih tinggi karena harus memenuhi tuntutan pelanggan sambil mencapai target perusahaan. Ketika stres kerja terjadi dalam tingkat moderat, hal ini dapat meningkatkan kewaspadaan dan motivasi, namun jika berlebihan akan menurunkan kemampuan karyawan dalam memberikan layanan terbaik. Hal ini akan sangat terasa pada perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan jasa dibandingkan dengan perusahaan yang fokus pada produksi, mengingat pelayanan jasa sangat bergantung pada kinerja manusia secara langsung.

PNM Mekaar, sebagai bagian dari PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), memiliki beberapa unit cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. PNM Mekaar memiliki peran strategis dalam menyalurkan pembiayaan ultra mikro kepada masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Fridolin Oktaviani Adu yang merupakan salah satu karyawan PNM Mekaar cabang Manggarai Barat melalui telepon secara langsung, diketahui bahwa beban kerja di perusahaan ini cukup tinggi. Beban kerja yang terjadi yaitu pada bagian penyaluran pinjaman. Karyawan bagian penyaluran pinjaman memiliki pekerjaan yang cukup banyak seperti, melakukan kunjungan rutin ke nasabah, mengelola portofolio pembiayaan, dan mencapai target penyaluran pinjaman yang ditetapkan perusahaan. Dengan banyaknya tuntutan pekerjaan membuat waktu kerja karyawan menjadi tidak teratur, sehingga karyawan merasa kelelahan dengan waktu istirahat yang kurang cukup.

## **KAJIAN TEORI**

### **Produktivitas Kerja**

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi karyawan per satuan waktu, atau jumlah barang/jasa yang dapat diproduksi oleh individu/kelompok/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan

menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas juga mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja tenaga kerja dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan, semakin besar kontribusi tenaga kerja terhadap peningkatan kinerja organisasi, daya saing, serta keberlanjutan usaha secara keseluruhan.

### **Beban Kerja**

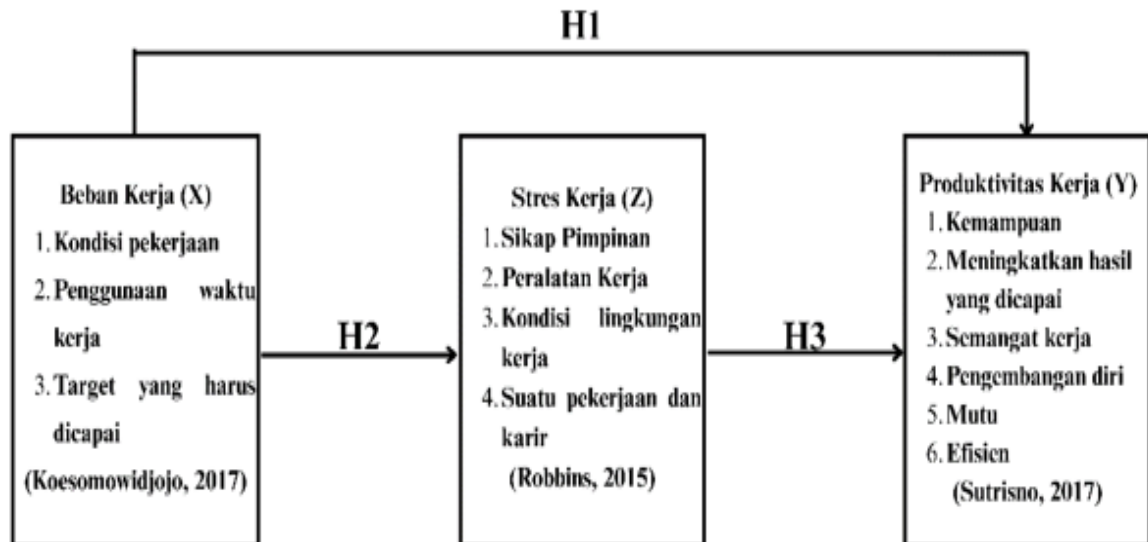
Menurut Koesomowidjojo, (2017) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Mahawati et al., (2021) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Menurut Haryanto dalam Rino (2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, serta menurunkan kinerja dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang tepat akan membantu organisasi mencapai efisiensi kerja sekaligus menjaga kesehatan, motivasi, dan kepuasan kerja tenaga kerja.

### **Stres Kerja**

Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Menurut Rivai (2015) stres kerja suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Priansa (2017) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama dapat berdampak negatif terhadap kesehatan, perilaku, serta kinerja karyawan, seperti menurunnya konsentrasi, motivasi, dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola faktor-faktor pemicu stres

kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kondusif, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PNM Mekaar Cabang Manggarai Barat.
- H2 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada PNM Mekaar cabang Manggarai Barat
- H3 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada PNM Mekaar Cabang Manggarai Barat.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur melalui data numerik. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Manggarai Barat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah seluruh karyawan yang bekerja pada cabang tersebut. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sejumlah responden yang representatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal untuk menilai persepsi responden terhadap variabel beban kerja, stres kerja, dan

produktivitas kerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier dan uji mediasi dengan bantuan aplikasi SPSS. Metode ini digunakan karena mampu menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian secara sistematis (Sugiyono, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas

| Variabel                       | Nomor item | rhitung | rtabel       | Keterangan |
|--------------------------------|------------|---------|--------------|------------|
| <b>Beban Kerja (X)</b>         | 1          | 0,968   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 2          | 0,905   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 3          | 0,899   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 4          | 0,919   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 5          | 0,907   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 6          | 0,901   | $\geq 0,284$ | Valid      |
| <b>Stres Kerja (Z)</b>         | 1          | 0,971   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 2          | 0,907   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 3          | 0,917   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 4          | 0,927   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 5          | 0,909   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 6          | 0,912   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 7          | 0,924   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 8          | 0,918   | $\geq 0,284$ | Valid      |
| <b>Produktivitas Kerja (Y)</b> | 1          | 0,400   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 2          | 0,362   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 3          | 0,368   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 4          | 0,340   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 5          | 0,359   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 6          | 0,368   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 7          | 0,368   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 8          | 0,359   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 9          | 0,308   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 10         | 0,336   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 11         | 0,371   | $\geq 0,284$ | Valid      |
|                                | 12         | 0,336   | $\geq 0,284$ | Valid      |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,284 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Manggarai Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka produktivitas kerja cenderung mengalami

penurunan. Kondisi ini terjadi karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja dalam mengelola waktu, tenaga, dan sumber daya yang tersedia. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu akan menurunkan efisiensi kerja. Penelitian Mahawati et al. (2021) juga menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap produktivitas karena karyawan mengalami kelelahan dan penurunan kualitas kerja. Temuan serupa dikemukakan oleh Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan akan menurunkan hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori dan penelitian sebelumnya bahwa beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menjadi faktor penghambat peningkatan produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT. PNM Mekaar Cabang Manggarai Barat. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka tingkat stres kerja yang dirasakan juga semakin meningkat. Beban kerja yang berlebihan, target kerja yang tinggi, serta keterbatasan waktu dan sumber daya menjadi pemicu utama munculnya stres kerja.

Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Vanchapo (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Rivai (2015) juga menjelaskan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi dan proses berpikir karyawan. Penelitian Rino (2020) membuktikan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap stres kerja, khususnya pada pekerjaan yang menuntut tanggung jawab besar dan mobilitas tinggi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memicu stres kerja karyawan, sehingga perlu mendapat perhatian serius dari manajemen perusahaan.

### **Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. PNM Mekaar Cabang Manggarai Barat. Hal ini berarti bahwa beban kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap penurunan produktivitas, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja yang dialami karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika beban kerja meningkat, karyawan cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi, dan kondisi stres inilah yang kemudian menurunkan produktivitas kerja. Priansa (2017) menyatakan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik akan memengaruhi perilaku, emosi, dan kemampuan karyawan dalam bekerja secara efektif. Robbins dan Judge (2015) juga menegaskan bahwa stres kerja berlebih dapat

menurunkan kinerja dan produktivitas karena mengganggu stabilitas psikologis individu. Penelitian sebelumnya oleh Busti et al. (2023) juga menemukan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris sebelumnya bahwa stres kerja merupakan mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana beban kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Bedasarkan hasil pada pembahasan diatas, ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Manggarai Barat, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin menurun produktivitas kerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena karyawan menjadi kelelahan, kehilangan fokus, atau merasa kewalahan, sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal meskipun mereka tetap berusaha.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Manggarai Barat, yang artinya semakin berat atau banyak beban kerja yang diterima karyawan, maka tingkat stres karyawan juga ikut meningkat. Tekanan yang terus menerus, seperti target tinggi, pekerjaan menumpuk, dan waktu kerja yang padat, membuat karyawan merasa tertekan secara mental dan fisik.
3. Stres kerja memediasi hubungan beban kerja dan produktivitas pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Manggarai Barat, Artinya, beban kerja tidak hanya langsung menurunkan produktivitas, tetapi juga meningkatkan stres terlebih dahulu, dan stres itulah yang kemudian ikut menurunkan produktivitas. Jadi, stres kerja menjadi penghubung yang memperjelas dampak negatif beban kerja terhadap hasil kerja karyawan.

### **Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan  
PT. PNM Mekaar Cabang Manggarai Barat perlu mengelola beban kerja secara lebih proporsional agar tidak melebihi kapasitas fisik dan mental karyawan. Perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem pendukung psikologis melalui pelatihan manajemen stres dan menciptakan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan. Selain itu, pemberian insentif dan apresiasi atas kinerja dapat meningkatkan motivasi internal karyawan, yang berdampak langsung pada produktivitas dan loyalitas kerja.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan lokasi agar hasil lebih representatif, serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau motivasi sebagai faktor yang memperkaya pemahaman hubungan antara beban kerja, stres, dan produktivitas. Pendekatan kualitatif juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam pengalaman karyawan secara subjektif.

## DAFTAR RUJUKAN

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama, cetakan kesatu). Jakarta, Indonesia: Prenada Media Group.
- Elbandiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang, Indonesia: CV IRDH.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta, Indonesia: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E., & Yanti, I. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Medan, Indonesia: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku organisasi bisnis*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Rino, A. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Pasuruan, Indonesia: CV Penerbit Qiara Media.
- Rivai, V., Ramli, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (15th ed.). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.  
(Buku terjemahan; DOI tidak tersedia)
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi revisi, cetakan ke-9). Bandung, Indonesia: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar perencanaan dan desain kerja*. Surakarta, Indonesia: Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Pasuruan, Indonesia: Penerbit Qiara Media.  
(Buku; DOI tidak tersedia)
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada.