



**KEPUASAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI, BEBAN DAN LINGKUNGAN KERJA
KARYAWAN DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN
KABUPATEN KARANGANYAR**

***SATISFACTION REVIEWED FROM COMMUNICATION, WORKLOADS AND WORK
ENVIRONMENT OF ARCHIVES AND LIBRARY SERVICE EMPLOYEES
KARANGANYAR DISTRICT***

Hesti Yuli Asri¹⁾, Istiatin²⁾, Ratna Damayanti³⁾

¹⁻³(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia)

¹hestiyuliasri@gmail.com, ²istiatinumi@gmail.com, ³ratnadamaianti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini ditunjukkan untuk mempelajari bagaimana komunikasi, beban, dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan karyawan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Karanganyar. Metode pengumpulan data dengan kuisioner. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data primer dan sekunder digunakan dalam survei ini. Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar dengan sampel yang dipakai sebanyak 56 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Analisis data memanfaatkan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji F, uji t, dan regresi linier berganda. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R2 sebesar 0,534, atau 53,4%, yang berarti bahwa komunikasi dan lingkungan memengaruhi kepuasan karyawan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Karanganyar, sementara beban kerja tidak memengaruhi kepuasan karyawan. Sementara sisanya 46,6% di pengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin, pengalaman kerja, pelatihan dan lain-lain.

Kata Kunci: *Kepuasan; Komunikasi; Beban; Lingkungan*

Abstract

This research was aimed at studying how communication, workload and work environment influence employee satisfaction at the Karanganyar Archives and Library Service. Data collection method using questionnaires. Type of quantitative descriptive research. Primary and secondary data were used in this survey. The population of this research includes all employees of the Karanganyar Regency Archives and Library Service with a sample of 56 respondents. The sampling technique used is a saturated sample. Data analysis utilizes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, coefficient of determination tests, F tests, t tests, and multiple linear regression. The results of the coefficient of determination test show that the Adjusted R2 value is 0.534, or 53.4%, which means that communication and the environment influence employee satisfaction at the Karanganyar Archives and Library Service, while workload does not influence employee satisfaction. Meanwhile, the remaining 46.6% is influenced by other variables such as discipline, work experience, training and others.

Keywords: *Satisfaction; Communication; Workload; Work Environment*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sumber daya manusia bagian penting dalam sebuah organisasi. Pengelolaannya tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi seberapa baik karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi. Karyawan memiliki peran strategis dalam organisasi, termasuk berpikir, merencanakan, dan mengawasi semua operasinya. Karyawan harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efisien dan efektif. Kepuasan masyarakat, penurunan keluhan, dan pencapaian target yang optimal adalah cara untuk mengukur keberhasilan karyawan. Kepuasan karyawan adalah salah satu kunci sukses organisasi. Oleh karena itu, bisnis harus berusaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kondisi yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga kerugian dapat dikurangi dan kinerja dapat ditingkatkan (Suartana & Dewi, 2020).



Dalam sebuah organisasi, komunikasi sangat penting. Karena segala sesuatu pasti tidak akan berjalan dengan baik tanpa komunikasi. Sesama anggota harus memiliki hubungan baik antara rekan kerja, karena akan menghasilkan komunikasi efektif (Saputra & Adnyani, 2019). Untuk menyelesaikan konflik, masalah, atau kesalahpahaman, komunikasi digunakan untuk memperkuat hubungan antar individu. Dalam komunikasi, orang harus berhati-hati dalam memilih media untuk menyampaikan pesan atau informasi dengan efektif dan bijaksana (Prakoso & Rismawati, 2023). Memilih media komunikasi yang tepat dapat membantu mengoptimalkan proses kerja karyawan. Jika pesan yang disampaikan sesuai dengan motivasi penerima, komunikasi dapat berlangsung dengan baik. Menurut Islamiyati & Banin (2022), komunikasi adalah pertukaran informasi antara individu untuk menghasilkan pemahaman dan perasaan yang sama. Indikator komunikasi adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, dan waktu kerja karyawan.

Beban kerja selalu ada di setiap pekerjaan atau aktivitas seseorang. Menurut Suartana & Dewi (2020), tanggung jawab seseorang dalam sebuah perusahaan telah ditetapkan sesuai dengan standar dan jam kerja. Karena kinerja manusia bersifat mental dan fisik, keduanya membutuhkan beban yang beraneka. Jika intensitas beban rendah, itu akan membuat mereka bosan dan jenuh, tetapi beban terlalu tinggi menyebabkan overstress dan energi yang berlebihan (Zulher, 2020). Jika perusahaan memiliki beban kerja yang efektif, mereka akan tahu bahwa karyawannya dapat melakukan semua yang mereka bisa dan sejauh mana hal itu berdampak pada kepuasan karyawan dan organisasi itu sendiri. Indikator beban yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan dan waktu kerja karyawan (Saputra, 2020).

Lingkungan sekitar pekerja dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, yang sangat diperhatikan oleh organisasi (Hernaningsih, 2022). Karyawan menikmati lingkungan kerja yang aman karena memberi mereka rasa nyaman dan mereka dapat bekerja sebaik mungkin. Lingkungan kerja karyawan dapat memengaruhi perasaan mereka. Jika karyawan merasa nyaman di tempat kerja mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk mengambil bagian dalam aktivitas. Jika ini terjadi, waktu kerja akan digunakan secara efektif dan keyakinan karyawan akan lebih tinggi. Hubungan kerja antara sesama karyawan, atasan dan bawahan termasuk dalam lingkungan kerja ini (Iroth et al., 2018). Lingkungan kerja harus dirancang sebaik mungkin sehingga karyawan merasa terhubung dengan suasana kerjanya. Indikator lingkungan yaitu suasana kerja, fasilitas kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (William & Ekawati, 2022).

Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pengolahan, layanan, pelestarian bahan perpustakaan, pengembangan perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca serta pengelolaan kearsipan juga perlindungan, penyelamatan, dan perizinan penggunaan arsip. Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar beralamatkan di Komplek Perkantoran, Jalan Lawu, Badran Asri, Cangakan, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Karanganyar.

Metode pengujian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian berlangsung dari September 2023 hingga Januari 2024. Penelitian ini melibatkan semua karyawan Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Karanganyar yang berjumlah 56. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Analisis data memanfaatkan uji koefisien determinasi, uji F, uji t, dan regresi linier berganda. Data dikumpulkan dengan kuisioner. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data berupa observasi, kuisioner, dokumentasi, wawancara, dan studi pustaka.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel I
Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Sig</i>	<i>Standar</i>	<i>Keterangan</i>
1,014	0,255	0,05	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel menunjukkan jika *Kolmogorov-Smirnov* 1,014 dengan *Sig* 0,255 > 0,05 maka data dianggap normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel II
Uji Multikolinearitas

<i>Variabel</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Kesimpulan</i>
Komunikasi	0,604	1,655	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Beban	0,728	1,373	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan	0,732	1,366	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel diatas menyebutkan jika *Tolerance* > 0,10 dengan *VIF* < 10, dapat dikatakan tidak adanya masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel III
Hasil Uji heteroskedastisitas

<i>Variabel</i>	<i>p-value</i>	<i>Kesimpulan</i>
Komunikasi	0,340	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Beban	0,031	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan	0,485	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas *pvalue* > 0,05, dapat dikatakan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel IV
Koefisien Regresi dan Standard Error Variabel Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>B</i>	<i>Std.Error</i>
<i>(Constant)</i>	1,502	2,543
Komunikasi	0,406	0,124
Beban	0,166	0,106
Lingkungan	0,367	0,126

Sumber: Data primer diolah, 2023



$$Y = 1,502 + 0,406X_1 + 0,166X_2 + 0,367X_3 + e$$

- $\alpha =$ konstan sebesar 1,502 mempunyai arti bahwa variabel komunikasi, beban dan lingkungan memiliki nilai 0 (nol), maka variabel kepuasan karyawan akan memiliki nilai positif.
- $\beta_1 = 0,406$ menunjukkan pada variabel komunikasi ini berdampak positif terhadap kepuasan karyawan. Dengan ini, maka seiring dengan meningkatnya komunikasi, kepuasan karyawan juga meningkat apabila beban dan lingkungan konstan.
- $\beta_2 = 0,166$ menunjukkan variabel beban ini berdampak positif terhadap kepuasan karyawan. Dengan ini, maka seiring dengan meningkatnya beban, kepuasan karyawan juga akan lebih ditingkatkan apabila komunikasi dan lingkungan konstan.
- $\beta_3 = 0,367$ menunjukkan variabel lingkungan berdampak positif terhadap kepuasan karyawan, yang berarti seiring dengan meningkatnya lingkungan, kepuasan karyawan juga meningkat apabila komunikasi dan beban konstan.
- Hasil di atas menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh paling besar (dominan) dengan nilai koefisien 0,406

3. Uji F

Tabel V
Hasil Analisis Uji F

F_{hitung}	Sig	Standar	Keputusan
19,878	0,000 ^b	< 0,05	H_0 ditolak, H_a diterima

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,878 > 2,78$) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dikatakan X_1, X_2, X_3 berdampak secara simultan terhadap Y.

4. Uji Hipotesis (t)

Tabel VI
Hasil Analisis Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Ket
Komunikasi	3,273	2,006	0,002	Ho ditolak
Beban	1,569	2,006	0,123	Ho diterima
Lingkungan	2,922	2,006	0,005	Ho ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2023

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,273 > 2,006$) dengan sig ($0,002 < 0,05$), sehingga komunikasi dikatakan berdampak positif signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Islamiyati & Banin, (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, adapun hasil penelitian oleh Saputra & Dewi, (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Komunikasi di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yang membuktikan bahwa atasan dalam memberikan instruksi kerja ke bawahan dan pasti sesuai pekerjaan yang akan dilakukan. Hal tersebut akan menjadi lebih baik jika *jobdesk* sudah ditentukan untuk masing-masing karyawan. Komunikasi yang dilakukan karyawan Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Karanganyar dengan sesama rekan kerja berlangsung dalam suasana yang menyenangkan. Bisa dilihat karyawan satu dengan yang lainnya saling memberi ide-ide inovatif untuk meningkatkan pengunjung dengan melakukan berbagai lomba, mengadakan pelatihan gratis, pameran buku, mengadakan nonton bareng dan lain sebagainya.



- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,569 < 2,006$) dengan sig ($0,123 > 0,05$), sehingga beban dikatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Antoni *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar mengungkapkan bahwa pemberian beban kerja yang diberikan pada setiap karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Karyawan Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar dalam menyelesaikan pekerjaan sudah mencapai target yang telah ditentukan serta penggunaan waktu kerja sudah berjalan dengan efektif.

- c. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,922 > 2,006$) dengan sig ($0,005 < 0,05$), sehingga lingkungan berdampak positif signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iroth *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, adapun hasil penelitian oleh Hernaningsih (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan menimbulkan dan meningkatkan semangat kerja, demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kepuasan, yang meliputi tempat kerja mempunyai penerangan lampu yang cukup agar terang, ruangan mempunyai sirkulasi udara yang baik, hubungan atasan dan bawahan terjaga dengan baik dengan mengedepankan sistem kekeluargaan antar karyawan lainnya.

5. Uji R²

Tabel VIII

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,776 ^a	0,534	0,507

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil perhitungan R² 0,507 (50,7%) dipengaruhi dari variabel komunikasi dan lingkungan, 49,3% sisanya diterangkan menggunakan variabel yang tidak diteliti sekarang.

KESIMPULAN

1. Komunikasi berdampak positif signifikan terhadap kepuasan karyawan Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.
2. Beban tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.
3. Lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan karyawan Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.
4. Nilai Adjusted (R²) adalah 0,507. Kepuasan karyawan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan dipengaruhi sebesar 50,7 persen oleh kontribusi komunikasi dan lingkungan, sedangkan 49,3% berdampak pada variabel lain.

SARAN

1. Disarankan agar perusahaan memperhatikan cara mereka berkomunikasi satu sama lain. Karena atasan memiliki peran penting dalam memberikan bimbingan, dan arahan, yang lebih intensif kepada karyawan tentang cara berkomunikasi yang efektif.
2. Sebaiknya dinas kearsipan dan perpustakaan Karanganyar dapat menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja yang aman, dan sesuai dengan SOP yang ada. Dengan membuat para pegawai



merasa nyaman maka mampu memberikan kontribusi penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan.

3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian pada variabel lain selain variabel komunikasi, beban dan lingkungan kerja, mengingat koefisien determinasinya hanya 50,7%.

REFERENCE

- Hernaningsih, F. (2022). Hubungan Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Outsourcing Pt. Permata. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 60–69. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.866>
- Iroth, A., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107.
- Islamiyati, S., & Banin, Q. Al. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), 238–250. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5361>
- Kurniawati, A. L., Herdiana, D., & Santosa, A. (2023). Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Job Satisfaction at the Paser District Environmental Service. *Pancasila International Journal of Applied Social Science*, 1(02), 100–108. <https://doi.org/10.59653/pancasila.v1i02.257>
- Mandjar, T. L., & Turangan, J. A. (2023). The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 224–231. <https://doi.org/10.24912/v1i1.224-231>
- Parashakti, R. D., Juniarti, S., & Khotimah, N. (2019). The Effect Of Workload, Work Environment, Carerr Development On Employee Job Satisfaction On PT. Sari Coffee Indonesia. *Tbk. Dijemss*, 1(4), 525–534. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Prakoso, M. T. B., & Rismawati. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Agrodana Futures Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 1–16.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Antoni, F., Damayanti, R., & Puspita, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. *SEMB-J: Sharia Economic Management Business Journal*, 2(1), 65–69.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p03>
- Suprayitno, Triastity, R., & Zakiya, L. (2021). The Influence of Leadership Style, Work Motivation and Work Environment on Employees' Job Satisfaction. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University Series "Economics,"* 8(3), 117–122. [https://doi.org/10.52566/msu-econ.8\(3\).2021.117-122](https://doi.org/10.52566/msu-econ.8(3).2021.117-122)
- Suriadi, Rafid, M., Zulkifli, Abdurohim, & Damirah. (2023). The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Work Discipline on Job Satisfaction Of Teachers at Boarding School. *Journal of Social Work and Science Education*, 3(3), 283–292. <https://doi.org/10.52690/jswse.v4i2.402>



- William, & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>
- Zulher. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1826>
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Klim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (Ke-9th Ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. In (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Cetakan Ketujuh. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya Offset.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- Mass, Siti Roskina dan Phil Ikhfan Haris. 2020. *Komunikasi Dalam Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Gorontalo: UNG Press Gorontalo. hal. 11.
- Gandasari, Dyah. Arin Tentrem Mawati. Nana Triapnita Nainggolan. Dkk. 2021. *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi, Etika, Riset*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mahawati, E. et al. (2021) *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Edited by R. Watrianthos. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.