

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDIATECH CENTRA FILTER
PADA MASA PANDEMI COVID-19**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : DEVIANA TJANDRA

NIM : 115190224

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDIATECH CENTRA FILTER
PADA MASA PANDEMI COVID-19**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : DEVIANA TJANDRA

NIM : 115190224

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa	DEVIANA TJANDRA
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa)	115190224
Program Studi	51/Manajemen
Alamat	

Telp: ~~~~~

HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, ^f (Mnlari -Z.OZ.S

H

~~~~~ OFAX ~~~~~

Deviana Tjandra

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

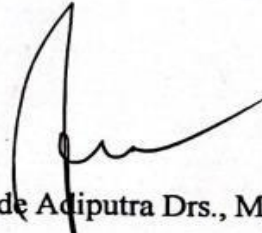
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : DEVIANA TJANDRA  
N. P. M. : 115190224  
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : **“PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEDIATECH CENTRA FILTER PADA MASA PANDEMI COVID-19”.**

Jakarta, 12 Desember 2022

Pembimbing,

  
(I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JAKARTA**

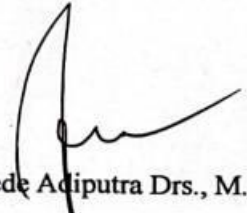
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : DEVIANA TJANDRA  
N. P. M. : 115190224  
PROGRAM/JURUSAN : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : **“PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEDIATECH CENTRA FILTER PADA MASA PANDEMI COVID-19”.**

1. Tim Penguji : Ronnie Resdianto Masma, M.A., M.M.,  
: Ary Satria Pamungkas S.E., M.M.

Jakarta,

Pembimbing,

  
(I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.)

**ABSTRACT**

**UNIVERSITAS TARUMANEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JAKARTA**

(A) DEVIANA TJANDRA (115190224)

(B) THE INFLUENCE OF WORKLOAD, INCENTIVES, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PT MEDIATECH CENTRA FILTER'S EMPLOYEES DURING THE COVID-19 PANDEMIC.

(C) Xiv + 61 Pages, 2022, 16 tables, 3 pictures, 5 attachments

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) *Abstract: The COVID-19 pandemic has an impact ranging from financial and non-financial impacts on companies. The success of a company in the COVID-19 pandemic condition is very dependent on the Human Resources in the company regardless of how much money the company gets. The research was conducted with the aim of finding out how the workload, incentives and work environment relate to the performance of the employees during the COVID-19 pandemic. The population in this study were 81 employess and the sample used was simple random sampling method with 45 respondents using the slovin formula, data analysis techniques using SmartPLS Version 3.0. The results of this study indicate that workload has a significant effect on employee performance, incentives has a significant effect on employee performance and work environment has a significant effect on employee performance at PT Mediatech Centra Filter.*

(F) I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr

**ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JAKARTA**

(A) DEVIANA TJANDRA (115190224)

(B) PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEDIATECH CENTRA FILTER PADA MASA PANDEMI COVID-19

(C) Xiv + 61 Halaman, 2022, 16 tabel, 3 gambar, 5 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) *Abstrak: Pandemi COVID-19 memberikan dampak mulai dari dampak finansial maupun secara non finansial bagi perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan dalam kondisi pandemi COVID-19 sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut terlepas dari seberapa besar uang yang diperoleh perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara beban kerja, insentif dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di masa pandemi COVID-19. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 81 karyawan dan sampel yang digunakan menggunakan metode simple random sampling sebanyak 45 responden dengan menggunakan rumus Slovin, teknik analisis data menggunakan SmartPLS versi.3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mediatech Centra Filter.*

(F) I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr

**"Bukan masalah Anda gagal. Tidak pula rugi jika impian belum jadi kenyataan. Asalkan kita tidak berhenti dan terus berjalan, berjuang, dan tetap berusaha."**

**-Andrie Wongso-**



*Karya sederhana ini saya persembahkan untuk keluarga tercinta dan sahabat-sahabat yang telah mendukung saya.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji Tuhan Selama penyusunan skripsi ini, saya memohon berkat dan kasih sayang Tuhan Yang Maha Esa sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk dapat memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, yaitu yang terhormat:

1. Kepada keluarga tercinta papa dan mama, yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr. selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga dan kebijaksanaan untuk memberikan bimbingan dan arahan yang mudah dipahami dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara memberikan bantuan dan arahan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Teman-teman satu angkatan saya yang telah bekerja sama, berbagi ilmu dan informasi selama proses kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti memahami bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan penelitian ini dan masih jauh dari kata sempurna. Mohon maaf apabila ada kesalahan dalam penelitian ini. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan secara umum dan kemajuan dalam pendidikan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

Jakarta, 12 Desember 2022

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Deviana Tjandra', written in a cursive style.

(Deviana Tjandra)

## DAFTAR ISI

|                                         |          |
|-----------------------------------------|----------|
| HALAMAN JUDUL .....                     | i        |
| LEMBAR PERNYATAAN PLAGIAT.....          | ii       |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....               | iii      |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                | iv       |
| ABSTRACT.....                           | v        |
| ABSTRAK.....                            | vi       |
| HALAMAN MOTTO.....                      | vii      |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....               | viii     |
| KATA PENGANTAR .....                    | ix       |
| DAFTAR ISI.....                         | xi       |
| DAFTAR TABEL.....                       | xiii     |
| DAFTAR GAMBAR .....                     | xiv      |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                    | xv       |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>           | <b>1</b> |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....        | 1        |
| 1.2 Identifikasi Masalah.....           | 3        |
| 1.3 Rumusan Masalah.....                | 3        |
| 1.4 Batasan Masalah .....               | 4        |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....             | 4        |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....            | 4        |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>    | <b>6</b> |
| 2.1 Gambaran Umum.....                  | 6        |
| 2.2 Kerangka Teori .....                | 7        |
| 2.2.1 Pengertian Beban Kerja .....      | 7        |
| 2.2.2 Pengertian Insentif .....         | 12       |
| 2.2.3 Pengertian Lingkungan Kerja ..... | 16       |
| 2.2.4 Pengertian Kinerja .....          | 20       |

|                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.3 Penelitian Terdahulu .....                                 | 24        |
| 2.4 Kerangka Pemikiran .....                                   | 25        |
| 2.5 Kaitan Antara Variabel-Variabel .....                      | 26        |
| 2.6 Hipotesis .....                                            | 29        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                          | <b>30</b> |
| 3.1 Rancangan Penelitian.....                                  | 30        |
| 3.2 Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel ..... | 31        |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data.....                               | 32        |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....                               | 33        |
| 3.5 Metode Pengolahan Data .....                               | 33        |
| 3.6 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....                 | 38        |
| 3.7 Uji Hipotesis .....                                        | 41        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN .....</b>               | <b>42</b> |
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....                           | 42        |
| 4.2 Profil Responden.....                                      | 43        |
| 4.3 Hasil Analisis Data .....                                  | 46        |
| A. Uji Validitas .....                                         | 46        |
| B. Uji Realiabilitas.....                                      | 50        |
| A. Uji Koefisien Determinasi .....                             | 54        |
| B. Uji Relevansi Prediktif.....                                | 54        |
| C. Uji Effect Size .....                                       | 55        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                        | <b>65</b> |
| A. Kesimpulan .....                                            | 65        |
| B. Saran.....                                                  | 65        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                     | <b>67</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                                          | <b>70</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....                              | 24 |
| 3.1 Skala Likert.....                                       | 37 |
| 3.2 Variabel,Indikator dan Item Penelitian .....            | 37 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 43 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....          | 43 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....  | 44 |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....     | 45 |
| 4.5 Hasil Uji Validitas Konvergen.....                      | 47 |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Deskriminan.....                    | 48 |
| 4.7 Hasil Analisis Reliabilitas Konsistensi Internal .....  | 50 |
| 4.8 Hasil Analisis Reliabilitas Cronbach's Alpha .....      | 51 |
| 4.9 Hasil Reabilitas Indikator (Loading Factor) .....       | 51 |
| 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....                   | 54 |
| 4.11 Hasil Uji Relevansi Prediktif .....                    | 54 |
| 4.12 Hasil Uji Effect Size .....                            | 55 |
| 4.12 Hasil Uji Hipotesis 1 .....                            | 58 |
| 4.12 Hasil Uji Hipotesis 2.....                             | 59 |
| 4.12 Hasil Uji Hipotesis 3.....                             | 60 |

## DAFTAR GAMBAR

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 2.2 Kerangka Pemikiran ..... | 26 |
| 4.1 Faktor Outer Model ..... | 46 |
| 4.2 Bootstrapping.....       | 57 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Lampiran 1. Kuesioner .....            | 70 |
| Lampiran 2. Tabulasi Data.....         | 76 |
| Lampiran 3. Hasil Output PLS .....     | 82 |
| Lampiran 4. Hasil Turnitin .....       | 89 |
| Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup ..... | 90 |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di dalam suatu perusahaan, perlu diciptakan sesuatu persaingan sehat melalui kinerja karyawan. Seringkali, tujuan daripada perusahaan adalah untuk menciptakan suatu keuntungan yang besar supaya perusahaan dapat bertahan dalam ekonomi global yang semakin sulit. Setiap pekerja di dalam organisasi karyawan harus dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena karyawan yang tersedia merupakan kunci keberhasilan dari suatu perusahaan.

Dengan kondisi yang ada sekarang ini sangat sulit bagi perusahaan karena dengan adanya suatu wabah Covid-19 yang telah menyebar ke seluruh dunia dan saat ini menjadi pandemi global yang mempengaruhi praktik SDM di berbagai sektor. Dengan tingginya kasus Covid-19 yang semakin merajalela setiap hari, perusahaan diminta untuk melakukan perubahan kebijakan terkait lingkungan kerjanya untuk menerapkan praktik yang sehat bagi karyawan dan pelanggan.

Seorang pekerja yang ada di suatu perusahaan memiliki peran dan pengaruh yang sangat penting terhadap pencapaian perusahaan. Sumber daya manusia mencakup berbagai hal yang ada dalam suatu organisasi, yaitu sumber daya manusia memegang peranan penting dalam berjalannya suatu perusahaan dari level paling bawah sampai level tertinggi. Meskipun berada pada level yang berbeda, semua elemen dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sama pentingnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa peran karyawan, suatu lembaga/perusahaan tidak dapat berfungsi sekalipun dengan unsur-unsur yang dibutuhkan. Oleh karena itu, karyawan adalah penggerak dan penentu proses suatu organisasi dari lembaga ke perusahaan itu sendiri, dengan tujuan memberikan arah yang positif menuju pencapaian tujuan. Jika beberapa di antaranya terbengkalai, maka akan menghambat terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja adalah suatu keseluruhan hasil atau keberhasilan seorang individu dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan

seperti standar kerja, tujuan atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan seringkali disepakati (Rivai & Basri dalam Masram 2017).

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Sebab beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam suatu unit organisasi dan dalam waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja yang berlebihan mudah menyebabkan kepenatan fisik dan jiwa serta respons emosional seperti sakit kepala dan mudah tersinggung.

Menurut Arnolds dan Venter dalam Elfiansyah (2021) insentif pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran pada karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi dan sasaran perusahaan akan tercapai.

Menurut Noah dan Steve dalam Harjanti (2017) mengatakan lingkungan kerja adalah suatu hubungan umum yang dibangun dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang ada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja, karyawan berada di lingkungan kerja saat karyawan melakukan tugas kerja, dan semua hubungan karyawan juga terdapat di lingkungan kerja.

Penelitian ini berfokus kepada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang diperhatikan dalam penelitian ini adalah *beban kerja, insentif dan lingkungan kerja* karyawan PT. Mediatech Centra Filter di Tangerang. Perusahaan yang dimana bergerak di bidang Filtrasi udara maupun cairan yang diperlukan oleh industri manufaktur seperti semen, makanan, perkayuan, pengecoran logam, pertanian, otomotif, pembangkit listrik, pakan ternak dan kertas. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1990 dengan brand RNC dan berkantor pusatkan di Jl. Mawi no 52 Serpong Utara, Tangerang Selatan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk menelusuri judul sebagai berikut: **“PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEDIATECH CENTRA FILTER PADA MASA PANDEMI COVID-19”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang memiliki hubungan pengaruh beban kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, sebagai berikut:

1. Beban kerja yang mendesak dapat menyebabkan kinerja karyawan yang tidak efisien.
2. Pemberian suatu beban kerja yang efektif dapat menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat menerima beban kerja secara maksimal.
3. Beban kerja yang terlalu sedikit menyebabkan kebosanan dan kemonotonan
4. Dengan adanya sebuah insentif, karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras dan tujuan dari perusahaan harus dapat tercapai.
5. Suatu pembayaran insentif dapat memberikan kesempatan untuk karyawan memperoleh sejumlah upah berbasis kinerja yang lumayan besar.
6. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan karyawan akan merasa kurang aman dan nyaman pada saat melakukan pekerjaannya.
7. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membuat karyawan akan merasa nyaman, semangat kerja dan produktivitas kerja akan meningkat.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

- a. Apakah Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mediatech Centra Filter di Tangerang ?
- b. Apakah Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mediatech Centra Filter di Tangerang ?

- c. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mediatech Centra Filter di Tangerang ?
- d. Apakah Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mediatech Centra Filter di Tangerang ?

#### **1.4 Batasan Masalah**

Dalam menyelesaikan penelitian ini diperlukan suatu batasan masalah yang dimaksudkan untuk membatasi setiap ruang lingkup penelitian agar menjadi lebih terarah. Pembatasan tersebut mencakup:

- a. Subjek yang akan diteliti adalah karyawan pada PT. Mediatech Centra Filter di Tangerang
- b. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

- a. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT Mediatech Centra Filter di Tangerang.
- b. Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan PT Mediatech Centra Filter di Tangerang.
- c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Mediatech Centra Filter di Tangerang.
- d. Faktor Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Mediatech Centra Filter di Tangerang.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Teoritis
  - Bagi PT Mediatech Centra Filter, diharapkan untuk memberikan informasi serta menjadi alat pemacu untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui tentang pentingnya Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja.

- Bagi Pihak Kampus, penelitian ini diharapkan untuk memperkaya wawasan dan menjelaskan informasi mengenai Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

## 2. Praktis

- Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan ilmu untuk dapat terjun langsung ke dalam dunia kerja dan dapat memahami akan Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja.
- Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam pembuatan penelitian selanjutnya dan menambah ilmu pengetahuan mengenai Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anang Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Apfia Ferawati. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 5, No.1
- Astuti, Lismiatun. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja guru di SMA Muhammadiyah Parung*. Vol.1, No. 2.
- Dahana, Pawirosumarto. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Perencanaan karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi) kasus : Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kantor Holding Jakarta*. Vol. 8, No. 2.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiz Elfiansyah. (2021). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan di kantor Pos Regional X Makkasar*. Vol. 2, No. 1.
- Irham Fahmi. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*, Bandung: Alfabeta. Josephine,
- Harjanti. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. Vol. 5, No. 3.
- Kaengke, dkk. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado*. Vol. 6, No.1.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Lestary, Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 3, No. 2.

Lufitasari, dkk. (2020). Employee Performance PT. Millenium Pharmacon International Tbk: Quality Of Human Resources (HR) and Information Systems Of Millenium Pharmacon International (SIMPI). Vol.4, No.3.

Martini, Sitiari. (2018). The Effect Of Job Stress And Workload On Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali. Vol. 5, No. 1.

Masram dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publisier.

Maulidah. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD "ABC" Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta) Vol. 3, No. 2.

Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2.

Nolisa, Edalmen. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Harumjaya. Vol. 3, No. 2.

Rumawas, dkk. (2018) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Vol. 6 No. 4

Sarinah., Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

- Shalikhah. (2018). Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Edisi 2.
- Sihaloho (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Vol. 9, No. 2.
- Sinambela, Lijan Poltak (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sri, Larasati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sudaryono. (2017). Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wibowo, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Widhianingrum. (2018). The Effect Of Giving Incentives To Employee Performance PT. BPR Ekadharma Magetan Vol. 2.



