

PENGARUH BEBAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.SURYA PLASTINDO GRESIK

Mita Setiani¹, Siti Samsiyah²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Mitaset1288@gmail.com

ABSTRAK

Didalam suatu perusahaan khususnya pada bidang keorganisasian, sumber daya manusia menjadi masalah utama pada berbagai kegiatan diinternalnya, oleh sebab itu diperlukan suatu perhatian lebih bagi sumber daya manusianya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menyelidiki tentang pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap stres kerja karyawan bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik. Jenis dari penelitian ini yaitu kuantitatif, kemudian untuk populasinya sebanyak 231 orang, untuk teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling purposive melalui rumus slovin, sehingga total keseluruhan sampel sejumlah 70 pekerja yang di bagian produksi. Dari output penelitian yang sudah dilaksanakan menyatakan bahwa Beban Kerja (X_1) memperoleh nilai signifikansi 0,003 ($0,003 < 0,05$) atau Beban Kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja (Y), Iklim Organisasi (X_2) memperoleh nilai signifikansi 0,022 ($0,022 < 0,05$) yang artinya Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y). Untuk uji F, angka signifikansinya diperoleh 0,000 ($0,000 < 0,05$), jadi Beban Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara serentak berpengaruh terhadap stres kerja (Y).

Kata Kunci : Beban Kerja, Iklim Organisasi dan Stres Kerja.

ABSTRACT

In a company especially in the field of organizational human resources becomes the main problem in various internal activities, therefore we need more attention for human resources. This study aims to investigate the effect of workload and organizational climate on employee work stress on the production of PT. Surya Plastindo Gresik. The type of this research is quantitative, then the population is 231 people, for the sampling technique using purposive samples through the slovin formula, so that the sample of 70 workers in the production section. From the output of research that has been carried out states that the workload (X_1) gets a significant value 0,003 ($0,003 < 0,05$) or workload (X_1) affects work stress (Y), organizational climate (X_2) get significant value 0,022 ($0,022 < 0,05$) which means that organizational climate (X_2) affects work stress (Y). For the f test the significance figure is obtained 0,000 ($0,000 < 0,05$), so the workload (X_1) and organizational climate (X_2) simultaneously affect work stress (Y).

Keywords : Workload, Organizational climate and work stress

PENDAHULUAN

Saat perkembangan era globalisasi yang cukup cepat sekarang ini, bisa menjadikan perubahan yang berujung pada tuntutan sumber daya manusia mengenai perubahan tuntutan dari hasil kerja, batasan waktu yang cukup ketat, perubahan aturan – aturan kerja dan pemahaman teknologi baru. Perubahan yang terjadi tidak dapat dihindari lagi dan merupakan dampak dari proses perubahan ke

arah perkembangan dengan menggunakan peralatan teknologi, baik teknologi sederhana, teknologi madya, maupun teknologi tinggi. Dalam penggunaan teknologi dan komputerisasi akan berdampak pada proses produksi dalam perusahaan, termasuk yang menyangkut unsur produksi tenaga kerja. Bagi manajemen sumber daya manusia memiliki tuntutan untuk memberikan suatu kemampuan yang memadai tentang pendayagunaan dan pengembangan unsur produksi tenaga kerja.

Sumber daya manusia termasuk bahan serta aset yang paling penting dari masing – masing kegiatan yang dilakukan setiap orang, serta menjadi unsur terpenting yang nyata untuk dikaji dan diperluas. Dalam dunia kerja para karyawan harus siap ketika dipindahkan ke bagian unit yang lain. Selain itu karyawan juga harus menerima tuntutan dari perusahaan yang mengharuskan para karyawan untuk melaksanakan tugas yang menurut pandangannya bukan bagian dari pekerjaannya. Selain itu pembagian tugas yang tidak sesuai porsi karyawan, kurangnya keseimbangan pekerjaan dan gaji yang rendah akan membuat para karyawan tidak bisa mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut Koesmowidjojo (2017:22), beban kerja dibagi menjadi dua, diantaranya beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Perusahaan yang kurang bijak dalam pembagian tugas yang sesuai porsi masing-masing karyawan, maka akan berdampak pada karyawan yaitu mereka akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas dari pimpinan, karena tidak sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya.

Menurut Wirawan (2007) dalam Purwanti dan Nurhayati (2016), menerangkan iklim orrganisasi merupakan kualitas lingkungan yang berada didalam organisasi secara relatif berlangsung dan dapat dialami oleh mereka yang berada didalam organisasi serta bisa memberi pengaruh pada perilaku mereka. Setiap anggota organisasi pastinya menginginkan iklim yang baik pada organisasi perusahaan seperti, persaingan antar rekan kerja secara sehat, kerjasama yang harmonis dan rasa toleransi yang tinggi antar karyawan. Akan tetapi untuk mencapai semua itu tidaklah mudah, karena pada dasarnya didalam lingkungan perusahaan terdapat lapisan keragaman karyawan. Keragaman tersebut seperti, perbedaan kepribadian, kualifikasi pendidikan, kompetensi yang dimiliki, pengalaman kerja, dan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan. Perbedaan seperti ini yang akan membuat karyawan sulit mengerti satu dengan yang lainnya, sehingga bisa menimbulkan persepsi negatif maupun positif dari dalam diri karyawan mengenai situasi yang terjadi di lingkungan kerja.

Dalam suasana saat kerja, stres telah dijadikan indikasi dinamika pekerja yang sedang melakukan proses perubahan pada lingkungan kerja yang ditempati maupun rangkaian untuk meraih cita – cita dan terwujudnya suatu harapan yang bergantung pada kerja keras serta upaya yang dilakukan. menurut Handoko (2011) dalam Sulistiyani, dkk (2017), stres kerja adalah keadaan tegang rasa yang bisa memengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi diri seseorang, hasil stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres juga perlu cegah agar tidak berkepanjangan yang dapat menurunkan kondisi tubuh karena gangguan fisik dan psikologis. Ketika stres yang dialami oleh karyawan sudah pada tingkat yang begitu besar dan karyawan tidak mampu lagi untuk menahannya maka bisa berpengaruh juga pada performance kerja

PT. Surya Plastindo Gresik adalah perusahaan yang didirikan sejak tahun 1980 dan telah berkembang menjadi salah satu perusahaan packaging atau karung plastik yang ternama di Driyorejo, Gresik, Jawa Timur. Karyawan bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik yang dapat bekerja dengan produktif biasanya mereka yang memiliki kompetensi tinggi. Sehingga, ketika karyawan mendapat jenis pekerjaan yang cukup berat mereka tetap bisa menyelesaikannya dengan cekatan. Beda halnya dengan karyawan yang memiliki kompetensi rendah mereka akan merasa kesulitan ketika memperoleh pekerjaan yang cukup banyak, karena harus menyeimbangkan kemampuannya dengan jenis pekerjaan yang diembannya. Selain itu iklim organisasi yang ada di PT. Surya Plastindo Gresik juga masih menjadi permasalahan seperti, lingkungan kerja kurang nyaman, sehingga bisa memunculkan persepsi karyawan terhadap kualitas internal perusahaan yang nantinya bisa berdampak pula pada perilaku karyawan dalam bekerja.

Pada PT. Surya Plastindo juga masih ada karyawan sering mengalami gejala seperti, cemas dan suka menyendiri. Hal tersebut telah menggambarkan bahwa karyawan mengalami stres kerja. Stres kerja akan mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada karyawan tersebut. Stres juga dapat berpengaruh terhadap performansi kerja karena stres itu sendiri merupakan energi yang dapat menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Surya Plastindo Gresik tidak dipungkiri jika disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dan suasana tempat kerja yang kurang kondusif. Akan tetapi hal tersebut juga tergantung pada pribadi masing – masing karyawan dalam menyikapinya. Karena setiap karyawan memiliki sudut pandang yang berbeda – beda mengenai segala hal, terutama masalah beban kerja yang harus dikerjakan dan situasi kerja didalam perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Plastindo Gresik. Tujuan dari penelitian yang telah dilakukan adalah untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Plastindo Gresik.

TELAAH PUSTAKA

Beban Kerja, menurut Munandar (2001) dalam Rizkiy dan Afrianty (2018), Beban Kerja adalah jenis intruksi pekerjaan dari pimpinan yang harus dilaksanakan seseorang yang sedang bekerja di perusahaan dengan batasan waktu yang sudah ditentukan dan menggunakan potensi serta kemampuan yang dimiliki. Ketika seseorang karyawan akan mengerjakan tugas dari pimpinan mereka perlu diukur dari segi kompetensi dan perilakunya. Karena kompetensi dan perilaku memiliki hubungan yang berkesinambungan. Jadi ketika karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan yang diberikan oleh atasan tetapi mereka tidak dapat beradaptasi dengan rekan kerjanya maka hal tersebut akan sia-sia. Kemudian jika karyawan memiliki tingkah laku baik dan bisa beradaptasi dengan rekan kerjanya tetapi tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya maka tidak akan bermanfaat juga bagi perusahaan. Karena dalam bekerja memerlukan kerja sama antar karyawan supaya apa yang ditargetkan perusahaan mudah

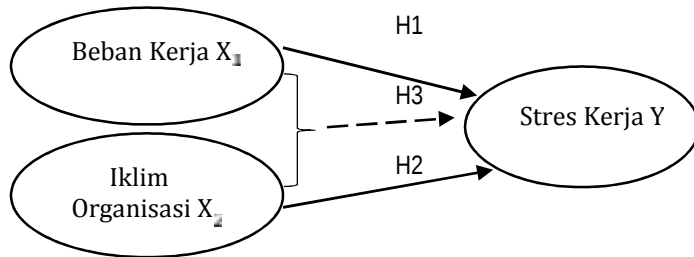
tercapai, oleh sebab itu perilaku karyawan juga penting dalam menciptakan kerja sama antar rekan kerja dalam masing – masing unit yang ada di perusahaan. Jenis beban kerja yang menjadi sumber stres bagi karyawan biasanya pekerjaan yang harus diselesaikan secara cepat, pekerjaan yang memerlukan konsentrasi tinggi dan pemberian tuntutan kerja yang tidak sama dengan porsi yang dimiliki masing – masing individu. Karyawan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, kemudian bagaimana cara mereka dalam mengatur tugas untuk memenuhi kebutuhan komponen operasi. Bekerja itu memerlukan tuntutan mental maupun fisik yang dampaknya nanti pada output karyawan.

Iklm Organisasi, menurut Stinger (2007) dalam Purwanti dan Nurhayati (2016), Iklim organisasi merupakan konsep lingkungan yang dapat memunculkan persepsi logis, motivasi dan dapat dinilai secara langsung yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim organisasi dengan budaya organisasi memang memiliki hubungan tetapi keduanya juga memiliki perbedaan masing-masing. Iklim organisasi memberi gambaran suasana yang ada didalam lingkungan kerja dan berakar pada budaya keorganisasian di perusahaan. Sedangkan budaya organisasi bersumber dari adat istiadat perusahaan, tanggapan organisasi dan kepercayaan. Sifat dari iklim organisasi cenderung cepat berubah karena relatif sementara tetapi masih mudah dikontrol oleh pimpinan. Beda halnya dengan budaya organisasi yang membutuhkan waktu lama bagi seorang pimpinan jika ingin mengubah budaya organisasi di perusahaan karena budaya organisasi berpatokan pada nilai – nilai. Kebijakan SDM yang diterima oleh karyawan tentunya dipengaruhi dari iklim organisasi, masing - masing organisasi perusahaan memiliki situasi dan kondisi lingkungan dengan ciri khas tersendiri. Keaneragaman rancangan kerja di suatu organisasi perusahaan, serta watak dari karyawan memberi gambaran perbedaan tersendiri. Seluruh organisasi pastinya telah menyusun strategi MSDM secara terorganisir.

Stres Kerja, menurut Hockenbury (2010) dalam Abdillah, dkk (2016), Stres kerja adalah kondisi emosi negatif yang terjadi pada seseorang ketika menanggapi kejadian yang menurut mereka cukup berat dan melebihi dari kemampuan yang dimiliki dalam mengatasi kejadian tersebut. Karyawan yang sering merasakan kegagalan ketika menyelesaikan tugasnya ditempat kerja, maka mereka bisa mengalami stres dan pada akhirnya mereka menjadi frustrasi. Sumber stres yang dialami karyawan sering kali karena perlibatan diri dalam tugas, tekanan peran dan tanggung jawab individu. Menurut Wijono (2015:144), Stress kerja yang bisa memberi peningkatan motivasi seseorang yang bekerja bisa diakui sebagai stres yang berdampak positif (eustress), sedangkan stres kerja yang akan menghancurkan produktivitas dan kreativitas kerja karyawan artinya yaitu sebagai stres negatif (distress). Stres kerja dapat didefinisikan sebagai interaksi antara stimulus dan respon. Stres sebagai stimulus maksudnya adalah individu mengalami dorongan maupun kekuatan yang menimbulkan reaksi ketegangan dan revolusi fisik. Kemudian stres sebagai respon merupakan tanggapan seseorang secara langsung terhadap stimulus yang diberikan.

Kerangka Berfikir

Menurut Umma (1997) dalam buku Sugiyono (2016:60), kerangka konseptual adalah bentuk secara konsep mengenai teori yang berhubungan dengan faktor identifikasi masalah paling terpenting. Pada kerangka konseptual penelitian yang telah dilakukan saat ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu Beban Kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2), dan Stres Kerja (Y). Dibawah ini adalah gambar kerangka berfikir pada penelitian ini:



Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial
- - - -→ : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

Sugiyono (2016:64), mendefinisikan hipotesis adalah jawaban yang masih sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian dan disajikan dalam bentuk pertanyaan. Pada hipotesis, jawaban masih didasarkan pada teori yang ada, tidak didasarkan pada fenomena nyata yang didapat dari pengumpulan data. Jika dilihat dari rumusan masalah, maka dilakukan penarikan hipotesis sebagai berikut :

1. Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik.
2. Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik.
3. Beban Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik.

METODE PENELITIAN

Perencanaan proses penelitian ini dimulai dari perumusan masalah soal "Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Plastindo Gresik". Kemudian datanya didapatkan dari dokumentasi dan pengedaran kuesioner.

Perolehan data tersebut akan dikumpulkan dan diringkas dalam bentuk tulisan, selanjutnya melakukan analisis data melalui teknik pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Untuk mempermudah dalam menganalisis data yang sudah terkumpul peneliti menggunakan SPSS versi 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Parsial (t)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (individu) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji t (parsial)

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
(Constant)	2,709	0,011
Beban Kerja (X_1)	2,886	0,003
Iklim Organisasi (X_2)	2,172	0,022

Sumber : Data primer diolah (2020) IBM SPSS versi 22.0 for windows

Uji Simultan (F)

Fungsi uji simultan adalah untuk mengetahui bahwa variabel bebas apakah memiliki pengaruh bersama – sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
Regression	6,777	,000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Data primer diolah (2020) IBM SPSS versi 22.0 for windows

PEMBAHASAN

Nilai signifikan Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Stres Kerja (Y) yaitu 0,003, nilai t hitungnya 2,886 kemudian untuk nilai t tabel yaitu 1,668 diperoleh dari $df = n (70) - k (3) = 67$. Berdasarkan analisis tersebut bisa dikatakan H_1 diterima karena ($0,003 < 0,05$) dan ($2,886 > 1,668$) yang artinya memang benar variabel (X_1) Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel (Y) Stres Kerja dan H_0 ditolak yang maknanya variabel (X_1) Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Stres Kerja tidak benar.

Menurut Dhania dalam Melati dan Bagus (2015), Beban kerja ialah jumlah kegiatan yang harus dilaksanakan dengan keahlian, fisik, dan psikis dalam jangka waktu tertentu. Beberapa macam pekerjaan yang wajib diselesaikan dengan waktu cepat akan membuat karyawan cenderung mengalami stres. Karyawan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap Stres Kerja (Y) memperoleh nilai signifikan 0,022, kemudian t hitung nilainya 2,172, dan nilai t tabelnya yaitu 1,668 diperoleh dari $df = n (70) - k (3) = 67$. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_1 diterima karena ($0,022 < 0,05$) dan ($2,172 > 1,668$),

jadi memang benar Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja dan H_0 ditolak, artinya Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja tidak benar.

Manurut Luthan dan Simamora dalam Ruliana (2018:164), Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi yang ada di organisasi. Perilaku anggota organisasi dipengaruhi dari kualitas dan kuantitas lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi yang tertutup atau bisa dikatakan tidak kondusif akan menjadikan anggota organisasi tidak nyaman dan akan cenderung mengalami stres kerja. Beda halnya dengan Iklim organisasi yang terbuka akan memacu karyawan dalam menyalurkan kepentingannya dan rasa tidak puas pada tempat kerja akan disampaikan tanpa ada rasa takut mengenai tindakan balasan dan perhatian, sehingga rasa tidak puas tersebut nanti akan ditangani melalui cara yang baik dan bijaksana.

Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Stres Kerja (Y) memperoleh angka signifikan 0,000, lalu nilai f hitungnya yaitu 6,777 kemudian untuk nilai f tabel 3,232 dari $df_1 = K - 1 (3 - 1) = 2$, $df_2 = n - k (70 - 2) = 68$. Jadi ($0,000 < 0,005$) dan ($6,777 > 3,232$), yang artinya variabel (X_1) Beban Kerja dan (X_2) Iklim Organisasi berpengaruh simultan terhadap variabel (Y) Stres Kerja.

Menurut Pery et al., (2006) dalam Rizky dan Afrianty (2018), Beban Kerja adalah beban yang dimiliki karyawan ketika menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab yang semaksimal mungkin agar permintaan sistem operasi dan pengolahan informasi bisa terpenuhi. Kemudian menurut Abdillah, dkk (2016), Iklim organisasi adalah keadaan yang berhubungan dengan perilaku, perasaan, dan pemikiran seseorang yang berada didalam suatu organisasi. Jadi, dari kedua definisi variabel tersebut dapat diartikan bahwa jenis beban kerja yang ditanggung karyawan bisa memberi beban tersendiri untuk masing – masing karyawan, baik beban secara mental, secara sosial, dan secara fisik serta kondisi organisasi yang terus berubah menjadikan tantangan bagi suatu organisasi untuk menciptakan iklim yang tenang, aman, dan nyaman agar ikatan antara organisasi dan karyawan tetap bertahan dan semakin kuat.

SIMPULAN

Hasil analisis data yang sudah dilakukan melalui program SPSS versi 22.0 dan pembahasan yang sudah dijabarkan maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik. Dengan nilai signifikan 0,003 dan t hitung nilainya 2,886 kemudian untuk t tabel nilainya 1,668, jadi ($0,003 < 0,05$) dan ($2,886 > 1,668$).
2. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Stres Kerja karyawan bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik. Untuk nilai signifikan yaitu 0,022 dan t hitung nilainya 2,172, kemudian untuk t tabel nilainya 1,668, jadi ($0,022 < 0,05$) dan ($2,172 > 1,668$).
3. Beban Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh secara serentak terhadap Stres Kerja karyawan bagian Produksi PT. Surya Plastindo Gresik. Karena nilai signifikan 0,000 dan f hitung memperoleh nilai 6,777, kemudian untuk f tabel memperoleh nilai 3,232, jadi ($0,000 < 0,005$) dan ($6,777 > 3,232$).

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Purwanti, dan Mafizatul Nurhayati, 2016, Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja dan Perilaku Kewargaan pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng Jakarta, Jurnal Manajemen, Volume XX, No. 2, Universitas Mercu Buana.
- Denizia Rizky dan Tri Wulida Afrianty, 2018, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening, Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya, Jurnal Administrasi
- Miftakul Sulistiyani, dkk, 2017, Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo, Jurnal Manajemen Branchmark, Volume 3, Issue 3, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Muhammad Rasyid Abdilla, dkk, 2016, Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Adei Plantation & Indusdy Head Office Pekanbaru Riau, Jurnal Manajemen, Volume XX, No. 1, STIE Purna Graha dan Universitas Riau.
- Putu Melati P, dan Ida Bagus Ketut S, 2015, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi, E-Jurnal Manajemen Unud, Volume 4, No. 5, Universitas Udayana Bali Indonesia.
- Poppy Ruliana, 2018, Komunikasi Organisasi, Edisi 2, Cetakan Ke- 3, Rajawali Pers, Depok.
- Sutarto Wijiono, 2015, Psikologi Industri dan Organisasi, Kencana, Jakarta.
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D,
- Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, 2017, Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses, Jakarta.