

Pengaruh Sikap, Beban Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Kota Bengkulu

Riky Ramadhoniansyah, (rikidoniansyah@gmail.com)
Fauzan S, E., M.M, (fauzanunihaz@gmail.com)
M. Noor Armi S,E.,M.M, (muhammadnoorarmi@yahoo.co.id)
Universitas prof.Dr.Hazairin ,S.H bengkulu
Penulis Korespondensi : Riky Ramadhoniansyah, (rikidoniansyah@gmail.com)

Published: July, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap, beban kerja, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Kota Bengkulu. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. FIF Group Kota Bengkulu sebanyak 35 orang, menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup skala Likert, serta didukung oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi: uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, bebas dari gejala multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan: $Y = 6,217 + 0,355X_1 + 0,400X_2 + 0,764X_3$

Secara parsial, variabel sikap (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (signifikansi = $0,081 > 0,05$), sementara beban kerja (X_2) (signifikansi = $0,014 < 0,05$) dan jaminan sosial (X_3) (signifikansi = $0,001 < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, ketiga variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (uji F = 23,676 dengan p-value signifikansi = $0,001 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,696 menunjukkan bahwa 63% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan jaminan sosial merupakan dua faktor utama yang secara nyata dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan variabel sikap, meskipun penting secara teoritis, tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik dalam penelitian ini.

Kata kunci : Beban Kerja, Jaminan Sosial, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda, Sikap, Uji Statistik.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

FIF Group merupakan Perusahaan bergerak dalam jasa peminjaman melalui jaminan. FIF Group memiliki Sumber daya yang berkualitas, yaitu akan mampu dalam menciptakan kinerja yang tentunya efektif dan efisien dalam bekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. FIF Group kota Bengkulu tiga di antaranya sikap, beban kerja, dan jaminan sosial.

Menurut (Arifin 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah bidang yang menyelidiki bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya, juga dikenal sebagai

tenaga kerja, yang dimiliki setiap orang secara efektif dan efisien serta dapat di manfaatkan sepenuhnya untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan cara yang paling efektif.

“*Sikap Emotional Intelligence*” bahwa sikap merupakan kecerdasan emosional (EQ) memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan saat bekerja (Chintya dan Sit 2024).

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh seseorang ataupun suatu organisasi dalam periode tertentu dengan keadaan kerja normal”. Beban kerja meliputi dua jenis yaitu ; beban kerja fisik dan beban kerja mental (Pertiwi 2017)

Jaminan sosial adalah sistem yang dirancang untuk memberikan perlindungan kepada karyawan di suatu perusahaan dari risiko sosial seperti sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, kemiskinan, dan usia lanjut. Sistem ini bertujuan untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawannya guna dapat mencapai kinerja karyawan yang efektif dan efisien (Retraningsih 2018).

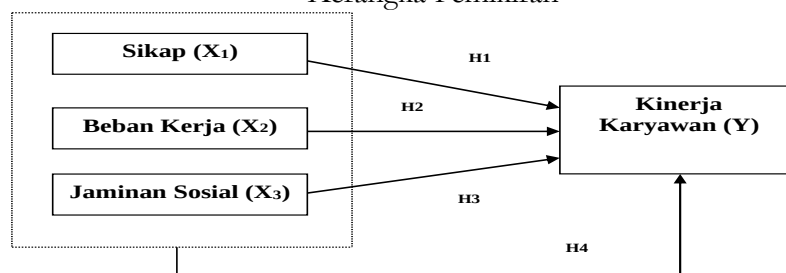
Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci utama dalam perusahaan, sumber daya manusia yang kompeten dan terlatih dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap, beban kerja, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Kota Bengkulu. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Tiga variabel utama dalam penelitian ini yaitu, Sikap kerja, beban kerja, dan jaminan sosial. Dipilih karena diduga memiliki peran strategis dalam mendorong kinerja individu dilingkungan kerja.

METODE

Peserta Studi

Melihat penjabaran tinjauan pustaka dan penelitian sebelum-sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. FIF Group kota bengkulu 2024-2025. Dan kerangka konseptual dalam gambar berikut merupakan model penelitian yang diajukan sebagai alur pemikiran untuk menguji kerangka analisi pada penelitian diilustrasikan.

Gambar II.I
Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan Penelitian Di PT. FIF Group Kota Bengkulu 2025

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel melalui data numerik dan analisis statistic. Sedangkan pendekatan kualitatif digunakan untuk memperkuat hasil kuantitatif melalui wawancara dan observasi langsung terhadap responden. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori yaitu Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. FIF Group Kota Bengkulu sebanyak 35 orang yang sekaligus dijadikan sampel, menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup skala Likert, serta didukung oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi: uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Organisasi Studi

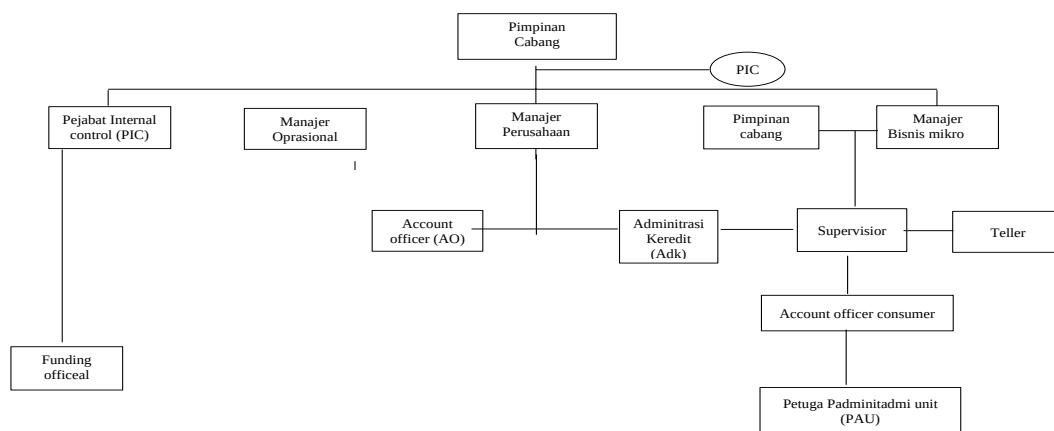
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif dan kualitatif (Sugiyono 2020). Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder :

- 1) Data primer, diambil dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan pada PT. FIF Group Kota Bengkulu.
- 2) Data sekunder, Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan pada PT. FIF Group Kota Bengkulu.

Populasi dan Sampel

Terdapat tiga kategori dalam observasi untuk diambil sampel yaitu karyawan, pimpinan cabang, dan staf. Dengan populasi sebanyak 35 tenaga kerja di PT. FIF Group kota Bengkulu.

Gambar IV.I
Struktur organisasi



Sumber : PT. FIF Group kota Bengkulu 2025

Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 35 orang. Jumlah responden tersebut dianggap sudah representatif untuk memperoleh informasi peneliti yang mencerminkan keadaan populasi.

Wawancara

Dari peninjauan penelitian secara langsung pada Karyawan PT. FIF Group Kota Bengkulu. Penelitian berdasarkan sikap, beban kerja, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan negatif. Menurut sebagian narasumber. Menunjukkan bahwa terjadi beberapa masalah kinerja karyawan yang menghambat produktivitas perusahaan berdasarkan peninjauan sikap, beban kerja, dan jaminan sosial pada perusahaan PT. FIF Group kota Bengkulu.

Gambar IV.II
Wawancara Karyawan



Sumber : PT. FIF Group kota Bengkulu 2025

Pada tahap wawancara terdapat tiga pertanyaan yang di ajukan kepada narasumber mengenai sikap, beban kerja, dan jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada kinerja karyawannya yaitu :

1. Sikap

Sikap yang ditunjukkan karyawan terdapat sikap positif dan sikap negatif. Sikap negatif tersebut diantaranya yaitu mencerminkan sikap kurangnya kerja sama dalam bidang kerja.

2. Beban kerja

Beban kerja yang diberikan karyawan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Ada beberapa beban kerja karyawan pada PT. FIF Group kota Bengkulu baik beban kerja fisik dan beban kerja mental. Salah satu beban kerja karyawan pada PT FIF Group kota Bengkulu adalah beban kerja seperti jam kerja yang tidak sesuai, tugas kerja, dan tempat kerja.

3. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan perusahaan PT. FIF Group kota Bengkulu memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan dan keamanan kerja. Jaminan sosial memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group kota Bengkulu. Jaminan sosial yang di berikan Perusahaan PT. FIF Group kota Bengkulu memiliki pengaruh positif.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawannya sendiri dapat di tinjau langsung melalui produktivitas perusahaan Pada PT. FIF Group kota Bengkulu. Kinerja karyawan pada PT. FIF Group kota Bengkulu berjalan setandar sesuai dengan target produktivitas perusahaan.

Observasi

Berdasarkan pengamatan secara langsung pada PT. FIF Group kota Bengkulu terdapat 35 personil karyawan aktif dari seluruh beberapa bidang masing – masing karyawan memiliki beberapa tugas diantaranya

Setelah melakukan observasi pengumpulan data dilakukan pengujian dengan teknik kuantitatif. Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sikap, beban kerja, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group kota Bengkulu. Melalui teknik pengujian dengan melakukan beberapa uji sebagai berikut:

Tabel IV.I
Ukuran sampel karyawan

No	Keterangan Bagian	Jumlah Bagian
1.	Pemimpin Cabang	1
2.	Pejabat Internal Control (PIC)	2
3.	Manajer Operasional	1
4.	Manajer Perusahaan	1
5.	Pimpinan Cabang Pembantu (Pincapem)	1
6.	Manajer Bisnis Mikro(MBM)	1
7.	<i>Account Officer (Ao)</i>	4
8.	<i>Administrasi Kredit (Adk)</i>	6
9.	<i>Supervisor</i>	4
10.	<i>Teller</i>	2
11.	<i>Account Officer Consumer</i>	3

12.	<i>Funding Officer</i>	5
13.	Petugas Administrasi Unit (Pau)	4
Jumlah		35

Sumber : PT.FIF Kota Bengkulu 2025

Dari data tersebut diambil melalui observasi (pengamatan secara langsung di lapangan). Dari hasil pengamatan tersebut menunjukkan terdapat 35 karyawan yang dijadikan sampel untuk penelitian berikutnya setelah pengumpulan data tugas dan jabatan karyawan pada PT. FIF Group kota bengkulu.

Setelah melakukan observasi pengumpulan data dilakukan pengujian dengan teknik kuantitatif. Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sikap, beban kerja, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group kota bengkulu. Melalui teknik pengujian dengan melakukan beberapa uji sebagai berikut:

Karakteristik responden

a. Responden Berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi tentang jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel.

Tabel IV.II

Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	22	63
Perempuan	13	37
Jumlah	35	35

Sumber data primer yang diolah tahun 2025

Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari 35 responden yang diteliti ternyata 63% adalah laki-laki dan 37% adalah perempuan. Sesuai dengan tabel tersebut responden terbanyak adalah laki-laki

b. Responden Menurut Usia

Deskripsi tentang usia responden dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel IV.III

Responden Menurut Usia

Usia	Banyak Karyawan	Jumlah %
<25 Tahun	23	66
25-34 Tahun	10	29
35-44 Tahun	0	0
45-54 Tahun	2	6
>55 Tahun	0	0

Total	35	Orang
--------------	-----------	--------------

Sumber data primer yang diolah tahun 2025

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa komposisi umur responden yang jumlahnya paling banyak adalah responden yang umurnya berkisar <25 tahun yang berjumlah 23 orang, umur 25-34 tahun sebanyak 10 orang, 35-44 tahun tidak ada, 45-54 tahun sebanyak 2 orang, dan umur >55 orang tidak ada.

c. Responden menurut pendidikan

Tabel IV.IV

Responden menurut pendidikan

Usia	Banyak Karyawan	Jumlah %
<25 Tahun	23	66
25-34 Tahun	10	29
35-44 Tahun	0	0
45-54 Tahun	2	6
>55 Tahun	0	0
Total	35	Orang

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang diteliti ternyata jumlah yang paling banyak adalah S1 yang berjumlah 20 orang, dengan lulusan medium SMA dengan total sebanyak 13 orang, dan yang paling sedikit lulusan D3 dengan jumlah 2 orang.

d. Data Responden menurut kontrak kerja

Tabel IV.V

Responden menurut kontrak kerja

Pendidikan	Banyaknya Karyawan	Jumlah %
SMA	13	37
D3	2	57
S1	20	6
Total	35	Orang

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 77% responden bermasa kerja 1– 5 tahun sebanyak 27 orang, 14% responden bermasa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 5 orang, 0% responden bermasa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 9% orang responden masa kerja > 15 tahun sebanyak 3 orang.

Statistik Deskriptif

Untuk menampilkan data dari masing-masing variabel terlebih dahulu ditentukan interval kelas yang dihitung berdasarkan perumusan sebagai berikut : Berdasarkan hasil perhitungan interval kelas diatas selanjutnya dapat disusun range untuk kategori interpretasi seperti yang di tampilkan pada tabel berikut :

Tabel V.VI

Statistik Deskriptif

NO	Interval Nilai	Penafsiran
1	1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju
2	1,81 - 2,60	Tidak Setuju
3	2,61 - 3,40	Netral
4	3,41 – 4,20	Setuju

5	4,21 – 5,00	Sangat setuju
---	-------------	---------------

Sumber : Data proimer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan nilai kategori diatas selanjutnya akan dihitung nilai dari setiap masing-masing variabel. Penelitian dan hasilnya akan dicocokkan masuk dalam kategori yang mana dari tabel interpretasi diatas berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan. Berikut adalah kereteria jawaban responden terhadap pengisian kuesioner :

1. Persepsi jumlah responden terhadap sikap (X_1)

Adapun hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.VII

Persepsi resopnden terhadap sikap(X_1)

Variabel Sikap								
Pernyataan	N	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata – rata Skor
		5	4	3	2	1		
X ₁ .1	35	19	11	1	3	1	149	4,25
X ₁ .2	35	11	6	3	9	6	112	3,2
X ₁ .3	35	7	7	6	6	8	101	2,88
X ₁ .4	35	5	8	6	9	7	100	2,85
X ₁ .5	35	22	5	4	3	2	150	4,28
X ₁ .6	35	18	10	3	3	1	146	4,17
X ₁ .7	35	10	6	1	9	9	104	2,97
X ₁ .8	35	15	14	2	3	1	144	4,11
X ₁ .9	35	13	15	4	3	1	144	4,11
X ₁ .10	35	19	10	2	3	0	147	4,2
Total							1297	37,05
Total Rata – rata								3,70

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel IV.VII dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada jawaban pernyataan kuesioner sikap (X₁) adalah sangat setuju dengan nilai rata – rata sebesar 3,70.

2. Persepsi jumlah responden terhadap beban kerja (X_2)

Adapun hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.VIII

Persepsi responden terhadap Beban kerja

Variabel Beban Kerja								
Pernyataan	N	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata – rata Skor
		5	4	3	2	1		
X ₂ .1	35	11	13	5	2	4	130	3,71
X ₂ .2	35	11	12	5	6	1	131	3,74

Variabel Beban Kerja								
Pernyataan	N	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata – rata Skor
		5	4	3	2	1		
X _{2.3}	35	6	11	12	5	1	121	3,45
X _{2.4}	35	7	6	4	12	5	100	2,85
X _{2.5}	35	11	12	8	4	0	135	3,85
X _{2.6}	35	10	8	11	3	3	124	3,54
X _{2.7}	35	5	8	10	10	2	109	3,11
X _{2.8}	35	7	3	9	8	7	97	2,77
X _{2.9}	35	6	4	13	7	5	104	2,97
X _{2.10}	35	7	7	11	7	2	112	3,2
Total							1163	
Total rata-rata								33,22
Rata-rata								3,32

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel IV.VIII dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada jawaban pernyataan kuesioner Beban kerja (X₂) adalah sangat setuju dengan nilai rata – rata sebesar 3,32.

3. Persepsi jumlah responden terhadap jaminan sosial (X₃)

Adapun hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.IX
Persepsi responden terhadap Jaminan sosial (X₃)

Variabel Jaminan Sosial								
Pernyataan	N	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata – rata Skor
		5	4	3	2	1		
X _{3.1}	35	13	15	3	2	2	140	4
X _{3.2}	35	13	14	3	4	1	139	3,97
X _{3.3}	35	12	14	5	2	2	137	3,91
X _{3.4}	35	14	14	3	2	2	141	4,02
X _{3.5}	35	10	14	8	2	1	135	3,85
X _{3.6}	35	10	8	11	5	1	126	3,6

Variabel Jaminan Sosial								
Pernyataan	N	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata – rata Skor
		5	4	3	2	1		
X _{3,7}	35	8	6	10	6	5	111	3,17
X _{3,8}	35	9	5	6	8	7	106	3,02
X _{3,9}	35	9	6	10	8	2	117	3,34
X _{3,10}	35	5	10	7	6	7	105	3
Total							1257	
Total Rata Rata								35,91
Rata – rata								3,59

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel IV.IX dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada jawaban pernyataan kuesioner jaminan sosial (X₃) adalah sangat setuju dengan nilai rata – rata sebesar 3,59.

4. Persepsi jumlah responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun persepsi responden tentang jaminan sosial untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan microsoft excel. Adapun hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.X
persepsi responden terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan								
Pernyataan	N	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata – rata Skor
		5	4	3	2	1		
Y.1	35	6	5	5	11	8	95	2,71
Y.2	35	3	8	8	10	6	97	2,77
Y.3	35	5	5	6	10	9	92	2,62
Y.4	35	14	11	5	4	1	158	4,51
Y.5	35	7	2	7	9	9	91	2,6
Y.6	35	14	10	7	2	2	165	4,71
Y.7	35	16	11	4	3	1	143	4,08
Y.8	35	16	11	3	2	3	140	4
Y.9	35	16	10	4	2	3	139	3,97
Y.10	35	6	6	4	10	9	95	2,71
Total							1215	34,714

Variabel Kinerja Karyawan								
Pernyataan	N	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata – rata Skor
		5	4	3	2	1		
Rata – rata								3,47

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 tahun 2025

Berdasarkan tabel IV.X dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada jawaban pernyataan kuesioner kinerja karyawan (Y) adalah sangat setuju dengan nilai rata – rata sebesar 3,47.

Analisis Statistik

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$. Dalam hal ini, n adalah jumlah sampel. R hitung – r tabel (valid).

➤ Hasil uji validitas X_1

Hasil uji validitas data pada variabel X_1 (Sikap) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.XI

Uji Validitas (X_1)

Variabel Sikap					
No. Pernyataan	R hitung	Si g	K et	Si g	Keterang an
1	0.64 3	0. 01	<	0. 05	Valid
2	0.62 2	0. 01	<	0. 05	Valid
3	0.66 8	0. 01	<	0. 05	Valid
4	0.65 1	0. 01	<	0. 05	Valid
5	0.57 5	0. 01	<	0. 05	Valid
6	0.67 2	0. 01	<	0. 05	Valid
7	0.65 4	0. 01	<	0. 05	Valid
8	0.48 0	0. 04	<	0. 05	Valid
9	0.57 0	0. 01	<	0. 05	Valid
10	0.60 3	0. 01	<	0. 05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel tersebut memiliki status valid, karena nilai r -hitung tiap – tiap pernyataan variabel sikap < r tabel sebesar 0,05 (Terlampir). Adapun indikator pada setiap pernyataan pada kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Yang merupakan ketetapan sebesar 0,05.

➤ Hasil Uji Validitas X_2 .

Hasil uji validitas data pada variabel X_2 (Beban Kerja) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.XII
Uji Validitas (X_2)

Variabel Beban Kerja					
No. Pernyataan	R hitung	Sig	K et	Si g	Keterang an
1	0.746	0.01	<	0.05	Valid
2	0.638	0.01	<	0.05	Valid
3	0.672	0.01	<	0.05	Valid
4	0.785	0.01	<	0.05	Valid
5	0.661	0.01	<	0.05	Valid
6	0.610	0.01	<	0.05	Valid
7	0.864	0.01	<	0.05	Valid
8	0.739	0.01	<	0.05	Valid
9	0.561	0.02	<	0.05	Valid
10	0.681	0.01	<	0.05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 Tahun 2025

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel tersebut memiliki setatus valid, karena nilai r -hitung tiap – tiap pernyataan variabel Beban kerja < r tabel sebesar 0,05 (Terlampir). Adapun indikator pada setiap pernyataan pada kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Yang merupakan ketetapan sebesar 0,05.

➤ Hasil Uji Validitas X_3

Hasil uji validitas data pada variabel X_3 (komitmen organisasi) dapat dilihat pada tabel IV.XIII berikut ini :

Tabel IV.XIII
Uji Validitas (X_3)

Variabel Jaminan Sosial					
No. Pernyataan	R hitung	Si g	K et	Si g	Keterang an
1	0.659	0.01	<	0.05	Valid
2	0.745	0.01	<	0.05	Valid

3	0.764	0.01	<	0.05	Valid
4	0.731	0.01	<	0.05	Valid
5	0.745	0.01	<	0.05	Valid
6	0.750	0.01	<	0.05	Valid
7	0.867	0.01	<	0.05	Valid
8	0.629	0.01	<	0.05	Valid
9	0.790	0.01	<	0.05	Valid
10	0.754	0.01	<	0.05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 Tahun 2025

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel tersebut memiliki setatus valid, karena nilai r_{hitung} tiap – tiap pernyataan variabel Jaminan Sosial < r_{tabel} sebesar 0,05 (Terlampir). Adapun indikator pada setiap pernyataan pada kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Yang merupakan ketetapan sebesar 0,05.

➤ Hasil Uji Validitas Y

Hasil uji validitas data pada variabel X_3 (komitmen organisasi) dapat dilihat pada tabel IV.XIV berikut ini :

Tabel IV.XIV
Uji Validitas (Y)

Kinerja Karyawan					
No. Pernyataan	R_{hitung}	Sig	Ket	Sig	Keterangan
1	0.690	0.01	<	0.05	Valid
2	0.808	0.01	<	0.05	Valid
3	0.658	0.01	<	0.05	Valid
4	0.418	0.01	<	0.05	Valid
5	0.708	0.01	<	0.05	Valid
6	0.511	0.01	<	0.05	Valid
7	0.716	0.01	<	0.05	Valid
8	0.682	0.04	<	0.05	Valid
9	0.663	0.01	<	0.05	Valid
10	0.589	0.01	<	0.05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 Tahun 2025

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel tersebut memiliki setatus valid, karena nilai r -hitung tiap – tiap pernyataan variabel Jaminan Sosial $< r$ tabel sebesar 0,05 (Terlampir). Adapun indikator pada setiap pernyataan pada kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Yang merupakan ketetapan sebesar 0,05.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data pada penelitian ini dilakukan melalui Kuesioner dan diolah Kembali melalui SPSS versi 30. Dan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Variabel reliabel jika nilai Alpah $> 0,60$.

Tabel IV.XV
Reliabilitas data

Reliability Statistics				Keputusan
Variabel	Cronbach's Alpha	Ket	Alpha Kritis	
Sikap (X_1)	0.811	>	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0.880	>	0.60	Reliabel
Jaminan Sosial (X_3)	0.907	>	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.843	>	0.60	Reliabel

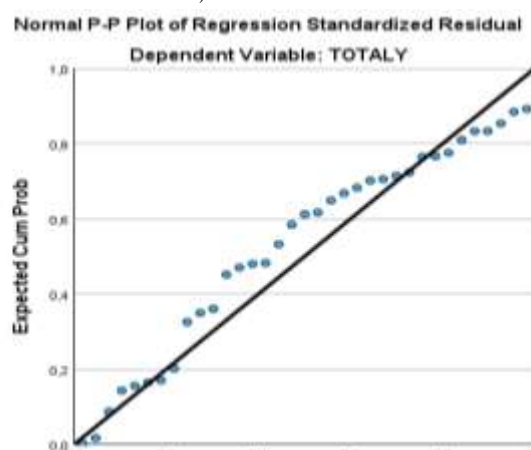
Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 Tahun 2025

Dari tabel 4.15, kita dapat menarik kesimpulan bahwa variabel X sikap (0,811) , beban kerja(0,880), dan jaminan social (0,907). dan Y kinerja karyawan (0,843). dinyatakan sesuai dapat diandalkan karena hasil pemfrosesan uji reliabilitas Cronbach diperoleh di atas tiap variable lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y sangat reliabel.

Hasil Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Probability

Gambar IV.IV
Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 Tahun 2025

Dari gambar kurva 4.4, diketahui bahwa data tidak menyebar di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal pada grafik Normal P-P plot. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik Normal P-P plot menunjukkan data yang diolah dalam penelitian ini merupakan data berdistribusi tidak normal dalam model regresi sehingga uji normalitas tidak terpenuhi dikarenakan data hasil penyebaran kuesioner variabel X_1 (Sikap), X_2 (Beban Kerja), X_3 (Jaminan Sosial) dan Y (kinerja karyawan) tidak berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV. XIV berikut ini :

Tabel IV.XVI
Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X ₁	.298	3.352
	X ₂	.404	2.476
	X ₃	.275	3.634
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 Tahun 2025

Pengertian :

1. Jika nilai Tolerance > 0,100 dan VIF < 10,00 berkesimpulan tidak terjadi gejala Multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance < 0,100 dan VIF > 10,00 berkesimpulan terjadi gejala Multikolinearitas

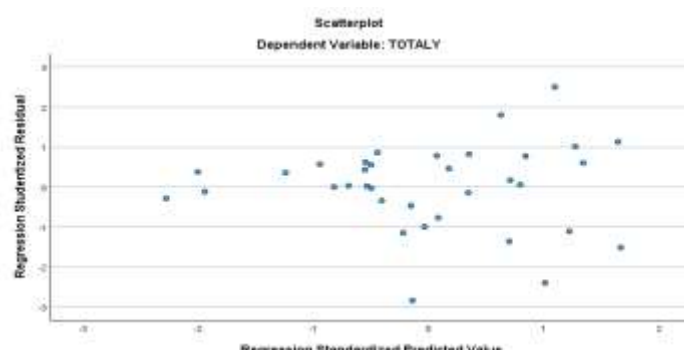
Pernyataan hasil :

- ✓ X₁ dengan nilai tolerance 0,298 dan nilai VIF 3,352
- ✓ X₂ dengan nilai tolerance 0,404 dan nilai VIF 2,476
- ✓ X₃ dengan nilai tolerance 0,275 dan nilai VIF 3,634

Berdasarkan di atas uji multikolinearitas berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas X₁, X₂, dan X₃

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV.V
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 Tahun 2025

Dari gambar IV.V dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji

heteroskedastisitas terpenuhi. Berdasarkan gambar dan titik pada gambar *scatterplot* di atas bahwa titik yang menyebar membentuk pola yang tidak jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada gambar *scatterplot* tidak ada masalah heterokedastisitas dalam model regresi atau dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari pengamatan variabel sikap, beban kerja, dan jaminan sosial, sampai ke pengamatan variabel kinerja karyawan.

Hasil Regresi Linear Berganda

Dari tabel IV.XVII dapat dibuat persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel IV.XVII
Regresi linier berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	6,217	4,123		1,508	.142
	X1	.355	.197	.326	1,801	.081
	X2	-.400	.154	-.406	-2,608	.014
	X3	.764	.175	.822	4,354	.<001
		a. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 Tahun 2025

$$Y = 6,217 + 0,355 X_1 - 0,400 X_2 + 0,764 X_3 + e$$

Artinya dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat di simpulkan yaitu :

1. $b_0 = 6,217$ artinya nilai konstanta sebesar 6,217 hal ini berarti apabila variabel Sikap (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Jaminan Sosial (X_3) dianggap tetap, maka kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 6,217.
2. $b_1 X_1 = 0,355$ artinya koefisien regresi b_1 variabel X_1 (Sikap) sebesar 0,355 hal ini berarti apabila Sikap ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_2 dan X_3 tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,355
3. $b_2 X_2 = -0,400$ artinya koefisien regresi b_2 variabel X_2 (Beban Kerja) sebesar -0,400 hal ini berarti apabila Beban Kerja ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_3 tetap maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,400. menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin menurun kinerja karyawan, jika variabel lain konstan. Di akibatkan dari penurunan kinerja.
4. $b_3 X_3 = 0,764$ artinya koefisien regresi b_3 variabel X_3 (Jaminan Sosial) sebesar 0,764 hal ini berarti apabila komitmen organisasi ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_2 tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,764.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan dan keamanan karyawan saat bekerja jika terjadi kecelakaan kerja. Maka dari itu dapat meningkatkan produktivitas Perusahaan PT. Federa International Finance (FIF) Group kota Bengkulu dan kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Korelasi Berganda Dan Determinasi Berganda

Tabel IV.XVIII
Korelasi berganda dan determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.834 ^a	.696	.667
2			4,822
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1			
b. Dependent Variable: Y			

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 Tahun 2025

Predictors (variabel prediktor) dalam model ini adalah total X₃, total X₂, dan total X₁. Dependent variable (variabel dependen) adalah total Y.

Tabel ini menunjukkan ringkasan model regresi. Nilai R (koefisien korelasi) adalah 0.834, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel prediktor dan variabel dependen. R Square (koefisien determinasi) adalah 0.696, yang berarti 63% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel prediktor. Adjusted R Square adalah 0.667, yang merupakan nilai R Square yang disesuaikan untuk jumlah variabel prediktor dalam model. Std. Error of the Estimate adalah 4,822 yang merupakan ukuran seberapa jauh titik data tersebar di sekitar garis regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Tabel IV.XIX
Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,217	4.123		1,508 .124
	X1	.355	.197	.326	1,801 .081
	X2	-,400	.154	-,406	-2,608 .014
	X3	.764	.175	.822	4,354 <.001
a. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 Tahun 2025

Jika nilai signifikansi (Sig.) pada uji t kurang dari 0,01 (Sig. < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam konteks tabel yang diberikan, nilai Sig Untuk total :

- ✓ X₃ adalah 0,001, yang berarti kurang dari 0,05. Oleh karena itu, total X₃ memiliki pengaruh signifikan terhadap total Y.

- ✓ total X_2 0,014 memiliki nilai sig kurang dari 0,05, sehingga juga memiliki pengaruh signifikan terhadap total Y.
- ✓ Sementara itu, total X_1 0,081 lebih besar dari 0,05 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. variabel sikap, meskipun penting secara teoritis, tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik dalam penelitian ini.

Uji f

Tabel IV.XX
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1651,702	3	550,567	23,676	<.001 ^b
Residual	720,869	31	23,254		
Total	2372,571	34			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2					

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 30 Tahun 2025

F hitung = 23,676, dengan p-value < 0,001 (lebih kecil dari 0,05).

Artinya: Model regresi secara keseluruhan signifikan. Gabungan variabel prediktor total X_1 , total X_2 , dan total X_3 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap total Y.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan secara (Uji t) diketahui bahwa nilai t-hitung pada variabel Sikap sebesar 0,081 dan nilai sig > 0,05 yang menyatakan bahwa. Sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan diatas didukung oleh penelitian (Siregar, N. M dkk. 2023) menunjukan bahwa sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini setelah diuji memiliki perbedaan terhadap penelitian sebelumnya. Faktor sikap tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Sikap tidak mempengaruhi kinerja di sebabkan jika ia memiliki sikap negatif antara karyawan lain tapi dia masih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tugas yang diberikan perusahaan. Konsisten terhadap pekerjaan sangat menentukan jalanya perusahaan. Dengan kerja di perusahaan dan konsisten di PT FIF Group kota Bengkulu dapat menyeimbangkan stabilitas produktivitas perusahaan walaupun dengan sikap negatif di angapan orang lain tapi sebaliknya sikap itu tergantung dengan sudut pandang penilaian seseorang.

Setiap karyawan memiliki karakteristik dan sikap yang berbeda terhadap pandangan seseorang. Untuk mengukur sikap seseorang dan pandangan seseorang terhadap sikap berbeda beda. Seseorang berpandangan sikap negatif terhadap sikap itu, dan sebaliknya dengan sikap seperti itu berpandangan positif. Sikap positif dan negatif seseorang tergantung dengan sudut pandang berbeda. Karna itu menyesuaikan keadaan dan kondisi di perusahaan.

Variabel sikap, meskipun penting secara teoritis, tetapi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik dalam penelitian ini. Oleh karena itu, PT. FIF Group Kota Bengkulu disarankan untuk lebih memfokuskan perhatian pada pengelolaan beban kerja yang proporsional serta pemberian jaminan sosial yang memadai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (Uji t) diketahui bahwa nilai t-hitung pada variabel beban kerja sebesar 0,014 dan nilai sig < 0,05 yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan di atas didukung oleh penelitian (Ernawati 2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rohmatulloh dan Satrio 2018) menunjukkan positif bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Pertiwi 2017) menunjukkan positif bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu faktor utama dalam permasalahan yang dihadapi perusahaan baik beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja terlalu berlebihan akan menghambat kinerja karyawan pada PT. FIF Group kota Bengkulu.

Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (Uji t) diketahui bahwa nilai t-hitung pada variabel beban kerja sebesar 0,001 dan nilai sig < 0,05 yang menyatakan bahwa Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan di atas didukung oleh penelitian (Sayekti dan Sudarwati 2010) menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rukaesih dkk 2023) menunjukkan positif bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Dianty 2021) menunjukkan positif bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya jaminan sosial karyawan merasa aman dan kenyamanan saat bekerja, adanya jaminan sosial dapat mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. FIF Group kota Bengkulu. Dengan adanya kinerja yang efektif dan efisien dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pengaruh Sikap, Beban Kerja, dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

berdasarkan hasil uji f, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (total X_1 , total X_2 , total X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (total Y). model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen.

Pernyataan diatas didukung oleh penelitian (Puncak Joyontono dkk 2018 n.d.) menyatakan bahwa sikap, beban kerja, dan jaminan sosial saling mempengaruhi terdapat hubungan yang signifikan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Beban kerja juga dapat merubah sikap karyawan. dengan perubahan sikap karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada saat proses oprasional Perusahaan PT. FIF Group kota Bengkulu. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. karena beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam melakukan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu". Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental sehingga dapat merubah sikap. Dengan perubahan sikap dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam oprasional Perusahaan PT. FIF Group Kota Bengkulu. Dan dengan adanya BPJS tenaga kerja dapat meingkatkan kinerja karyawan.

jaminan sosial tenaga kerja yang dirasakan oleh responden akan berpengaruh pada semakin tinggi pula Tingkat kepuasan kerja dan dapat mempengaruhi sikap, mengurangi beban, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil Penelitian :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Sikap pada variabel dinyatakan valid reliabel (Cronbach's Alpha = 0,811>0,6) dan dinyatakan valid dan reliabel. Uji normalitas tidak berdistribusi normal. Uji heteroskedastis terjadi kesamaan varian dari residual pengamatan variabel sikap. Uji multikolinearitas dengan nilai tolerance 0,298 dan nilai VIF 3,352 nilai toleran tidak terjadi gejala Multikolinearitas. Sikap tidak berpengaruh signifikan secara parsial (Uji t) diketahui bahwa nilai t-hitung pada variabel Sikap sebesar 0,81 < 0,05 yang menyatakan bahwa Sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja pada variabel dinyatakan valid reliabel (Cronbach's Alpha = 0,880 > 0,6) dan dinyatakan valid dan reliabel. Uji normalitas tidak berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas terjadi kesamaan varian dari residual pengamatan variabel Beban Kerja. Uji multikolinearitas dengan nilai tolerance 0,404 dan nilai VIF 2,476 nilai toleran tidak terjadi gejala Multikolinearitas. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (Uji t) diketahui bahwa nilai t-hitung pada variabel beban kerja sebesar 0,014 dan nilai sig < 0,05 yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien negatif (-0,400) menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin menurun kinerja karyawan, jika variabel lain konstan.
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Jaminan Sosial pada variabel dinyatakan valid reliabel (Cronbach's Alpha = 0,907 > 0,6) dan dinyatakan valid dan reliabel. Uji normalitas tidak berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas terjadi kesamaan varian dari residual pengamatan variabel Jaminan Sosial. Uji multikolinearitas dengan nilai tolerance 0,275 dan nilai VIF 3,634 nilai toleran tidak terjadi gejala Multikolinearitas. Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (Uji t) diketahui bahwa nilai t-hitung pada variabel jaminan sosial sebesar nilai sig 0,001 < 0,05 yang menyatakan bahwa Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memiliki koefisien tertinggi (0,764), berarti X3 adalah variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap Y
4. uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (totalX₁, totalX₂, totalX₃) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (total Y). Model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Terutama kepada Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penulisan, pihak manajemen dan seluruh karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Group Kota Bengkulu yang telah bersedia menjadi responden, serta seluruh keluarga dan sahabat yang selalu memberikan semangat dan doa. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- Arifin. 2019. "Landasan Teori:" *Dasar-Dasar Ilmu Politik, sosial, dan sdm* 2: 275–76.
- Chintya, Risma, dan Masganti Sit. 2024. "Analisis Teori Daniel Goleman dalam Perkembangan Kecerdasan Emosi Anak Usia Dini." *Analisis Teori Daniel Goleman dalam Perkembangan Kecerdasan Emosi Anak Usia Dini Analysis (Journal of Psychology and Child Development)* 4(1): 159–68.
- Dianty, Resicca Dwi. 2021. "Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas Pt. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik." *DRIYOREJO-GRESIK Oleh: [http://repository.stiemahardhika.ac.id/3158/3/JURNAL - RESICCA DWI DIANTY - 17211089.pdf](http://repository.stiemahardhika.ac.id/3158/3/JURNAL_RESICCA_DWI_DIANTY_17211089.pdf)*.
- Ernawati, Ria. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." : 1–75.
- Pertiwi. 2017. "Beban kerja fisik." *laporan akademik terkait analisis beban kerja*. 19(200): 205.
- Puncak Joyontono dkk 2018. "ekonomi manajemen." *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta*.
- Retraningsih, Hartini. 2018. "Prinsip Portabilitas dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional (Studi di Kota Jambi Provinsi Jambi dan Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan)." *Aspirasi: Jurnal* 12057 | Journal of Innovative and Creativity , 5(2) 2025

- Rohmatulloh, Wahyu, dan Budhi Satrio. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 6(9): 1–20.
- Rukaesih, A M, M A Warman, dan A Suliyanto. 2023. Penerbit Tahta ... *Layanan Jaminan Sosial Di Indonesia*. Website BPJS Ketenagakerjaan : <https://bpjsketenagakerjaan.go.id/>. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Sayekti, N W, dan Y Sudarwati. 2010. “Analisis Terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS): Transformasi Pada Bumh Penyelenggara Jaminan Sosial.” *Jurnal Ekonomi & Kebijakan* <https://dprexternal3.dpr.go.id/index.php/ekp/article/view/72>.
- Siregar, N. M., Harahap, N. J., & Halim, A. (2023). 2023. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.” (*Ashfihisa, 2018; Atipah, 2020*) *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 9(3): 554–64.
- Sugiyono. 2020. “Ekonomi akuntansi.” *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 1–4.