

PENGARUH WORK MOTIVATION, PSYCHOLOGICAL WELLBEING DAN WORKLOAD TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA KURIR JNE EXPRESS DI CABANG COLOMADU

Lintang Satya Wibawa¹, Nike Larasati²
Satyalintang715@gmail.com¹, Nike.larasati@unisri.ac.id²
Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Abstrak

Salah satu perusahaan yang karyawannya mengalami masalah kinerja karyawan adalah kurir JNE Express di cabang Colomadu. Perusahaan ini bergerak dibidang ekspedisi pengiriman paket. Karyawan mengalami tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh work motivation, psychological wellbeing dan workload terhadap employee performance pada kurir jne express di cabang Colomadu. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kurir JNE Express cabang Colomadu yang berjumlah 47 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling, karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan penelitian ini. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka dan observasi. Analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji instrumen, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil uji instrumen menunjukkan hasil semua item kuesioner dari semua variable valid dan realibel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas dan berdistribusi normal. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = 4,527 + 0,233 X_1 + 0,813 X_2 + 0,099 X_3 + e$. Hasil uji t menunjukkan work motivation,berpengaruh signifikan terhadap employee performance pada kurir jne express di karanganyar terbukti kebenarannya, psychological wellbeing berpengaruh signifikan terhadap employee performance pada kurir jne express di cabang Colomadu terbukti kebenarannya dan workload tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance pada kurir jne express di cabang Colomadu. Hasil uji F dalam penelitian ini memiliki nilai F hitung 24,282 dengan nilai signifikansi (p.value) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya model yang digunakan tepat untuk memprediksi pengaruh variabel bebas (work motivation, psychological wellbeing dan workload terhadap employee performance) terhadap variabel terikat (employee performance). Hasil uji R² bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) untuk model ini adalah sebesar 0,603, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X₁ (work motivation), X₂ (psychological wellbeing) dan X₃ (workload) terhadap Y (employee performance) sebesar 60,3 %. Sisanya (100% - 60,3 %)= 39,7 % diterangkan oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci: Work Motivation, Psychological Wellbeing, Workload Dan Employee Performance.

ABSTRACT

One company experiencing employee performance issues is JNE Express couriers in Colomadu Branch. This company operates in the package delivery sector. Employees experience work demands that affect their performance. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, psychological well-being, and workload on employee performance at JNE Express couriers in Colomadu Branch. This study used quantitative data. The data source was primary data. The population in this study was 47 JNE Express courier employees in Colomadu Branch. The sampling technique used purposive sampling because not all samples met the criteria for this study. Purposive sampling is a sampling technique based on specific considerations, resulting in a sample of 47 respondents. Data collection techniques used questionnaires, literature studies, and observation. Data analysis used instrument tests, classical assumption tests, descriptive analysis, instrument tests, multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination tests. The results of the instrument test

show that the results of all questionnaire items from all variables are valid and reliable. The results of the classical assumption test show that there is no multicollinearity, no autocorrelation, no heteroscedasticity and normal distribution. The results of the multiple linear regression analysis show the equation $Y = 4.527 + 0.233 X1 + 0.813 X2 + 0.099 X3 + e$. The results of the t test show that work motivation has a significant effect on employee performance in JNE Express couriers in Colomadu Branch, which is proven to be true, psychological wellbeing has a significant effect on employee performance in JNE Express couriers in Colomadu Branch, which is proven to be true, and workload does not have a significant effect on employee performance in JNE Express couriers in Colomadu Branch, which is proven to be true. The results of the F test in this study have a calculated F value of 24.282 with a significance value (p.value) of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted, which means the model used is appropriate to predict the influence of independent variables (work motivation, psychological wellbeing and workload on employee performance) on the dependent variable (employee performance). The results of the R2 test show that the coefficient of determination (adjusted R2) for this model is 0.603, meaning that the contribution of independent influences X1 (work motivation), X2 (psychological wellbeing) and X3 (workload) to Y (employee performance) is 60.3%. The remainder $(100\% - 60.3\%) = 39.7\%$ is explained by other variables outside model.

Keywords: Work Motivation, Psychological Wellbeing, Workload And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi kini semakin diminati setiap harinya oleh kalangan masyarakat di Indonesia, terutama pada zaman yang canggih ini (Tempo.com, 2024). Kemajuan teknologi di era globalisasi cenderung membuat masyarakat menyukai segala sesuatu yang mudah dan praktis, terlebih dalam hal mengirimkan barang yang menyangkut keterjangkauan wilayah. Jasa pengiriman akan menjadi solusi bagi konsumen yang menyukai kemudahan dan kepraktisan dalam mengirimkan barang, selain itu jasa pengiriman juga dirasa sangat efektif dan efisien. Banyaknya masyarakat yang mengirim barang menjadikan jasa pengiriman sangat penting bagi masyarakat. Jarak antara pengirim dan penerima semakin tak terbatas dan jarak tersebut dapat dijangkau oleh jasa pengiriman.

Jumlah anggota perusahaan jasa ekspedisi pengiriman di Indonesia saat ini terdiri dari: 276 perusahaan (dinamis) dengan kantor pusat berizin, dan lebih dari 40.000 titik layanan yang mencakup kantor pusat, cabang, agen, dan gerai dari perusahaan jasa ekspedisi pengiriman yang tersebar di seluruh Indonesia (Asosiasi Perusahaan Jasa Pengiriman Ekspres, 2022). Ada banyak perusahaan jasa ekspedisi pengiriman di Indonesia, salah satunya perusahaan JNE Express yang sudah mulai beroperasi sejak tahun 1990. JNE Express berhasil meraih top brand Index sejak tahun 2020 – 2024 dalam kategori courier service dapat dilihat dalam tabel I ini:

Merk	2020	2021	2022	2023	2024	Kategori
JNT	49.4%	45.0%	26.4%	27.3%	33.4%	TOP
JNE	-	13.9%	20.3%	21.3%	28.0%	TOP
POS INDONESIA	8.4%	11.6%	5.4%	7.7%	8.5%	
TIKI	34.7%	13.6%	12.6%	10.8%	11.2%	TOP
DHL	1.3%	3.5%	3.8%	4.1%	6.0%	

Sumber : www.topbrand-award.com (2024)

Berdasarkan data pada Tabel I diketahui bahwa persentase untuk top brand award kategori courier service dari tahun 2020 hingga tahun 2024, persentase perusahaan JNE terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, sementara persentase top brand award kategori courier service untuk perusahaan JNE, Tiki, Pos Indonesia, dan DHL cenderung tidak stabil karena mengalami peningkatan dan juga penurunan sepanjang tahun 2019

sampai dengan tahun 2023, akan tetapi JNE Express selalu menempati top brand award tertinggi setiap tahun nya. Perusahaan PT. Tiki Tiki Jalur Nugraha Ekakurir yang selanjutnya disebut JNE.

JNE merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kurir ekspres dan logistik yang berkantor pusat di Jakarta. Nama resmi perusahaan tersebut adalah Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Tiki JNE) yang lebih dikenal dengan JNE. JNE Karanganyar adalah perusahaan yang bergerak di antar paket dan beralamat di Jalan Adi Sumarmo. 364 Gedongan, Sawah, Tohudan, Kec. Colomadu, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57173. Salah satu perusahaan yang mengalami masalah kinerja karyawan adalah JNE cabang Colomadu hal ini dapat dilihat dari data target dan realisasi JNE Express di cabang Colomadu. Berikut target dan realisasi JNE Express di cabang Colomadu Tahun 2024-Maret 2025.

Tabel I Target Dan Realisasi Pengantaran Paket Pada Jne Express Di Cabang Colomadu Tahun 2024- 2025

No	Bulan	Target (Pengantaran Paket)	Realisasi (Pengantaran Paket)	Presentasi yang tidak Terealisasi
1	Januari	86.100	76.100	11,6%
2	Februari	86.100	83.890	2,6%
3	Maret	86.100	84.000	2,4%
4	April	86.100	77.000	10,6%
5	Mei	86.100	83.000	3,6%
6	Juni	86.100	75.000	12,9%
7	Juli	86.100	82.600	4,1%
8	Agustus	86.100	84.000	2,4%
9	September	86.100	86.079	0,0%
10	Oktober	86.100	79.455	7,7%
11	Nopember	86.100	85.021	1,3%
12	Desember	86.100	83.145	3,4%
13	Januari	86.100	84000	2,4%
14	Februari	86.100	78950	8,3%

Sumber: JNE express di cabang Colomadu 2025

Berdasarkan Tabel I dapat dilihat kondisi yang labil, hal ini dapat disimpulkan bahwasanya target dari pengiriman barang dalam setiap bulannya belum mencapai target yang telah ditentukan. Penurunan ini dapat terjadi dikarenakan employee performance yang belum maksimal yang dipengaruhi oleh beberapa aspek. Turunnya employee performance JNE express di cabang Colomadu mungkin bisa terjadi karena beberapa faktor, juga terdapat permasalahan internal dan eksternal yang mungkin terjadi yang mengakibatkan proses pengiriman maupun penerimaan barang yang mengalami kesalahan dan keterlambatan.

Gambar 1



Hasil Review Customer Jne

Berdasarkan hasil review customer JNE dan rating google review yang menunjukkan skala 1,6 menunjukkan kinerja karyawan JNE terutama JNE di cabang

Colomadu perlu ditingkatkan hal ini dapat dilihat rendahnya kinerja karyawan, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain work motivation (Lidia, 2020), psychological wellbeing (Ritari, 2019), workload (Rusman, 2023).

Faktor yang memengaruhi employee performance adalah work motivation. Work motivation adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal (Wartono, 2023). Work motivation penting bagi karyawan ketika karyawan mencapai motivasi akan meningkatkan performa kerja, hal ini berdampak pada peningkatan pengiriman barang pada kurir (Bangun, 2018:34). Fenomena yang terjadi di JNE di Karanganyar yaitu motivasi karyawan JNE express di cabang Colomadu memiliki work motivation yang kurang, ditunjukkan dengan tidak tercapainya target pengiriman. Tabel II menjelaskan bahwa realisasi pengantaran paket ada di bawah target yang di tentukan.

Penelitian Muzerika (2019) dan Nila dan Febriansyah (2018) menyatakan work motivation berpengaruh signifikan terhadap employee performance sedangkan penelitian yang dilakukan Ainanur dan Tirtayasa (2018) dan Naa'imah dan Farida (2021) work motivation berpengaruh tidak signifikan terhadap employee performance.

Faktor kedua yang mempengaruhi employee performance adalah Psychological Well-Being (PWB). Psychological Well-Being (PWB) atau kesejahteraan psikolog merupakan salah satu bagian dari area psikologi positif umum yang disebut sebagai Subjective Well-Being (SWB) yang merupakan suatu ukuran berfungsi secara positif dalam tingkat individu (Ritari, 2019). Menurut Kamal (2018) psychological well-being didefinisikan sebagai hasil evaluasi atau penilaian seorang individu terhadap diri sendiri yang dipengaruhi oleh pengalaman hidup dan harapan individu yang bersangkutan, dan digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan fungsi psikologis positif (positive psychological functioning). Psychological well-being yang tidak dapat meningkatkan employee performance begitu sebaliknya. Berdasarkan observasi ditemukan fenomena kesejahteraan psikologis (psychological well-being) karyawan di perusahaan seperti JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) seperti tekanan kerja tinggi, tenggat waktu ketat, dan tuntutan pelayanan pelanggan yang intens, kurang nyaman untuk bekerja seperti kendaraan yang rusak tidak segera diberikan klaim perbaikannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wartono (2020), Wirawan, dkk (2019) menyatakan Psychological Wellbeing berpengaruh signifikan terhadap employee performance sedangkan penelitian yang dilakukan Fadilah dan Hidayat (2019) Psychological Wellbeing tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi employee performance adalah workload. Workload adalah rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, terhadap perusahaannya yang diberikan perusahaan ke karyawannya (Sansan, 2019). Workload atau beban kerja adalah total tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang dihadapi seseorang dalam pekerjaan atau aktivitas sehari-hari. Beban kerja ini bisa bersifat fisik (seperti pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik) maupun mental (seperti pekerjaan yang membutuhkan pemikiran dan konsentrasi). Selain itu, workload juga bisa diartikan sebagai jumlah pekerjaan atau waktu kerja yang diharapkan atau ditugaskan Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wartono (2020), menyatakan workload berpengaruh signifikan terhadap employee performance sedangkan penelitian yang dilakukan Fadilah dan Hidayat (2019) workload tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan dengan adanya research gap dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Employee performance, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh

respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengancam dirinya dan memengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi fisik seseorang hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja. Psychological wellbeing yang meningkat baik dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu sebaliknya (Cahyami, 2020:34).

Implikasinya, agar variabel psychological wellbeing meningkatkan employee performance pada kurir JNE express di cabang Colomadu, maka kurir JNE express di cabang Colomadu sebaiknya semakin meningkatkan tujuan hidup sehingga kurir JNE express di cabang Colomadu semakin memiliki arah dan tujuan hidup. Kurir JNE express di cabang Colomadu hendaknya selalu menjaga hubungan dengan sesama dengan cara selalu menjadi orang yang penyayang dan penuh kasih sayang menurut kebanyakan orang.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi, Murviana Koto, Muhammad Arif (2019) yang menyatakan bahwa psychological wellbeing berpengaruh dan signifikan terhadap employee performance. Berdasarkan hal tersebut, semakin tinggi psychological wellbeing maka akan semakin meningkatkan employee performancenya, sebaliknya Semakin rendah psychological wellbeing maka akan semakin menurun employee performancenya.

3. Pengaruh workload (X3) terhadap employee performance(Y).

Berdasarkan hasil pengujian analisis secara parsial, diperoleh bahwa workload tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance Kurir JNE Express di Karanganyar tidak terbukti kebenarannya dengan hasil B 0.099 dan P-Value 0.352 > 0.05. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang disampaikan Munandar (2014:20) menyatakan “workload adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa workload adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu. Secara umum, beban kerja yang terlalu berat cenderung menurunkan kinerja, sementara beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja.

Implikasinya agar variabel workload berpengaruh terhadap employee performance pada kurir JNE express di cabang Colomadu, maka kurir JNE express di cabang Colomadu sebaiknya semakin menyelesaikan workload sehingga akan semakin mampu menyelesaikan beban yang diberikan perusahaan. Kurir JNE express di cabang Colomadu hendaknya tetap selalu memperhatikan penggunaan waktu kerja dengan cara selalu menggunakan waktu kerja perusahaan sesuai SOP. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Wartono (2020), menyatakan workload berpengaruh signifikan terhadap employee performance.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan work motivation secara signifikan mempengaruhi employee performance pada kurir JNE Express di cabang Colomadu.
2. Psychological wellbeing berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance pada kurir JNE Express di cabang Colomadu sehingga semakin tinggi psychological wellbeing yang diperoleh karyawan maka employee performance akan meningkat.

3. Workload tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance pada kurir JNE Express di cabang Colomadu sehingga semakin tinggi Workload yang ada pada karyawan maka employee performance tidak akan meningkat.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagi JNE Express di cabang Colomadu.

JNE Express di cabang Colomadu hendaknya perlu melakukan beberapa kebijakan dalam rangka meningkatkan employee performance, diantaranya: JNE Express di cabang Colomadu hendaknya semakin meningkatkan balas jasa dengan cara semakin memastikan bahwa kurir mendapatkan kompensasi jasa oleh perusahaan. JNE Express di cabang Colomadu hendaknya selalu menjaga atau mempertahankan kondisi kerja karena kondisi kerja dan lingkungan yang selalu baik akan selalu memberikan rasa nyaman.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lanjutan di antaranya dengan:

- a. Menambah variabel serta faktor-faktor lain yang memengaruhi employee performance di antaranya komitmen organisasi, gaji, budaya kerja, masa kerja, pendidikan, work motivation dan lain-lain.
- b. Memperluas cakupan lokasi penelitian serta menambah teori-teori yang digunakan dalam mendukung penelitian.

3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Hasil penelitian ini merupakan penilaian sesaat ketika peneliti mengambil data dari responden, sehingga perubahan bisa terjadi setiap saat untuk kondisi dan situasi yang berbeda yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya perubahan kinerja pada karyawan seperti keberadaan karyawan baru, perpindahan jabatan pekerjaan serta faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Jumlah sampel yang digunakan hanya berjumlah 47 responden. Sehingga tidak bisa di generalisasi hasilnya.
- c. Kuesioner disebar secara online, sehingga ada kemungkinan pengisian yang dilakukan secara asal oleh responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Agustini, Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Press, Medan.
- Ainanur dan Tirtayasa. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Work motivation terhadap Employee performance pada CV Gunawan Mandiri Semarang". Jurnal Economic Edu, Vol 1, No.1, Hal 89-98.
- Anonim. 2019. Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Karanganyar.
- As'ad, M. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Pekanbaru
- Bisnis. Alfabeta. Jakarta.
- Fadilah dan Hidayat. 2019. "The Influence Of Educational Background And Work enviroment On Employees Performance At PT. Three Cast Indonesia". Advances in Social Science, education and Humanities research. Vol. 337, No.2, Hal. 187 – 191.
- Frilly Andriasa. 2020. "The Influence Of Job Placement And Dicipline Employer Performance In PT U-Winfly". European Journal of Business and Management, Vol 7, No.36, Hal 86–95.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS. . Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarwati. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Employee performance Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 2, No.7, Hal 108.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Kencana. Surabaya.
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Muzerika, Hasnita, dan Iskandar. 2019. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Work motivation terhadap Employee performance Bank Syariah. Vol 1, No.1, Hal 89-98.
- Naa'imah & Farida. 2021. "Pengaruh Work motivation dan Motivasi terhadap Employee performance pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya". *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*. Vol. 1, No. 2, Hal. 159 – 169.
- Nawawi, Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press. Jakarta.
- Netisemito, Alex. 2014. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. PT Cendikia Utama. Jakarta.
- Nilla dan Febriansyah . 2018. "Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Employee performance (Studi pada PT Abadi Makmur Surabaya)". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. Vol.6, No 5, Hal 108-118.
- Noor, Any. 2019. *Management Event*. Alfabeta. Bandung.
- Parashakti & Ekhsan. 2020. "The Effect of Discipline and motivation on employee Performance in PT. Samsung Elektronik Indonesia". Vol. 2, No. 3, Hal. 653 – 660.
- Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Putra, Suwendra Dan Bagia. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Workload terhadap Employee performance (Studi Kasus PT Tekstil Indonesia Semarang)". *Ejournal ilmu administrasi bisnis*. Vol 3, No.2, Hal 351–362.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riyanti, Vika dan Kasmiruddin. (2017). "Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Workload Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru." *Jurnal Economic Edu*, Vol 1, No.1, Hal 98-105.
- Saripuddin & Handayani. 2017. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Employee performance pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan". *Jurnal Ekonomi*. Vol 8, No.10, Hal 419-428.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Siagan. 2013. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Sinambela. L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja CV Budi Utama*. Utama Cendikia. Sleman.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan; Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Holistica Lombok. Lombok
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Suwanto dan Priansa, D. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Tempo*, 2024, <https://www.tempo.co/ekonomi/daftar-jasa-pengiriman-di-indonesia-mana-yang-lebih-cepat--252813>, diakses pada Maret 2025
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta.
- Wartono. 2020. "Pengaruh Stres Kerja ,Pyscological Wellbeing terhadap Employee performance (Studi pada Karyawan PT Volta Di Semarang)". *JOM FISIP*, Vol 3, No.1, Hal 1–15.

Wirawan, Bagia Dan Susila .2019. “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Psychological Wellbeing terhadap Employee performance pada PT Persindo Sejahtera”. Jurnal Dinamika Manajemen, Vol.1, No.1, Hal 48–63.