

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Sendal Corlis Kota Tasikmalaya

Azkiya Lailatul Hasanah¹, Raisa Hillia Aini Syifa²

^{1,2}Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

E-mail: azkiyalailatulhasanah0@gmail.com¹, raisa.hillia2019@uncip.ac.id²

Article History:

Received: 15 Mei 2026

Revised: 20 Juli 2026

Accepted: 26 Juli 2026

Keywords: beban kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan; manajemen sumber daya manusia; industri manufaktur.

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga produktivitas dan keberlanjutan perusahaan manufaktur, tetapi pencapaiannya dapat dipengaruhi oleh pengelolaan beban kerja dan tingkat motivasi karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Sendal Corlis Kota Tasikmalaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Seluruh karyawan dilibatkan sebagai responden melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis melalui regresi linear berganda untuk menguji pengaruh antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan dorongan internal untuk bekerja, tetapi juga dengan kemampuan perusahaan mengelola distribusi dan tuntutan pekerjaan secara proporsional. Penelitian ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara pengelolaan beban kerja dan penguatan motivasi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berperan dalam keberhasilan organisasi, sehingga bisnis harus meningkatkan kualitas SDM mereka untuk mendukung kinerja operasional mereka secara optimal (Mardiani & Khamdanah, 2022). Pabrik Sendal Corlis Kota Tasikmalaya memproduksi alas kaki dengan 47 pekerja dengan target produksi harian yang tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja yang tinggi bagi karyawan, yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Karena sumber daya manusia (SDM) memiliki kontribusi besar terhadap tercapainya keberhasilan sebuah organisasi, organisasi harus meningkatkan kualitas SDM agar mereka dapat mendukung kinerja operasional secara optimal (Indrajaya, 2023). Sejauh mana sistem organisasi dapat memenuhi dan memuaskan kebutuhan karyawan dan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM (Mardiani & Khamdanah, 2022).

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pekerja memiliki hak atas perlakuan adil, penghargaan terhadap martabat manusia, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Peters & Pierre, 2003).

Industri Sendal Corlis berlokasi di Jl. Sambong Girang Jl. Kp. Baru, Mangkubumi, Kec. Mangkubumi, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46181. Usaha ini memproduksi alas kaki yang terbuat dari karet dan sintetis. Produksi dilakukan secara semi-manual dan membutuhkan 47 karyawan pada setiap tahapan, mulai dari pemotongan bahan hingga *finishing*. Beban kerja yang tinggi dan tuntutan target produksi harian adalah masalah yang dihadapi industri ini.

Simanjuntak (2015) kinerja dapat diartikan sebagai Tingkat seberapa berhasil dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Sementara itu, kinerja Perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil yang diperoleh dalam proses mewujudkan target organisasi. Dalam hal ini, kinerja individu maupun kelompok kerja menjadi bagian penting yang membantu meningkatkan kinerja Perusahaan. (Norawati et al., 2021). Kepuasan kerja dan beban kerja pekerja mempengaruhi kinerja mereka. Jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka dapat menurunkan kinerja, jadi harus dikelola dengan baik (Indrajaya, 2023). Selain itu, kepuasan kerja karyawan berkorelasi positif dengan kinerja yang dihasilkan (Rachmanda & Lestari, 2022)

Kinerja karyawan Pabrik Sendal Corlis Kota Tasikmalaya menurun selama periode 2021–2025. Penurunan ini menunjukkan bahwa masalah manajemen sumber daya manusia perlu ditangani segera agar kinerja karyawan lebih baik. Karena permintaan yang meningkat, beberapa pekerja mengalami beban kerja yang berlebihan sementara mereka tidak memiliki motivasi untuk melakukannya. Situasi seperti ini bisa mengurangi kemampuan kerja karyawan secara umum.

Hasil prasurvey menunjukkan bahwa beban kerja karyawan memperoleh nilai 3,80 (sangat baik), Nilai tersebut diperoleh dari perhitungan rata-rata skor jawaban responden pada skala Likert 1–5, yaitu dengan menjumlahkan seluruh skor jawaban pada item-item beban kerja kemudian membaginya dengan jumlah responden dan jumlah item pernyataan. Rata-rata 3,80 termasuk dalam kategori “sangat baik”, yang menunjukkan bahwa pekerjaan karyawan membutuhkan waktu serta energi fisik dan mental yang cukup tinggi. Menunjukkan bahwa pekerjaan mereka membutuhkan banyak waktu dan energi fisik dan mental. Ini menunjukkan bahwa karyawan menghadapi banyak tekanan untuk memenuhi target. Salah satu komponen utama yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah motivasi mereka untuk bekerja karena menentukan arah, intensitasnya, dan ketekunan mereka dalam bekerja. Karyawan dengan motivasi yang tinggi dapat menghadapi tugas yang sulit tanpa menurunkan kinerja mereka, sedangkan karyawan dengan motivasi yang rendah dapat memperburuk kinerja mereka meskipun tugasnya tidak terlalu sulit (Solikah et al., 2025). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sendal Corlis Kota Tasikmalaya.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah tanggung jawab yang perlu dipenuhi organisasi dalam waktu tertentu (Mardiani & Khamdanah, 2022). Metode analisis beban kerja termasuk analisis jabatan. Beban kerja adalah sejumlah tanggung jawab atau tugas yang perlu diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu secara rutin untuk mengukur seberapa efektif dan efisien suatu organisasi bekerja (Hermawan, 2022). Peneliti menghitung penggunaan waktu, beban kerja fisik, dan mental (Netarisa et al., 2024).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah cara untuk mendorong atau mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu yang mereka inginkan, mungkin dengan cara yang positif atau negatif. Motivasi mengubah cara seseorang berpikir dan bertindak karena didorong oleh perasaan, jiwa, dan emosi mereka. Ini membuat seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan kebutuhan, keinginan, dan tujuannya (Satika et al., 2023). Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk memberikan usaha terbaik demi mencapai tujuan perusahaan, hal tersebut dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Namun, semua pekerjaan yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan disebut sebagai kerja (Farisi et al., 2024). Peneliti menggunakan semangat kerja, tanggung jawab kerja, dan keinginan untuk berprestasi sebagai indikator beban kerja (Huda et al., 2024).

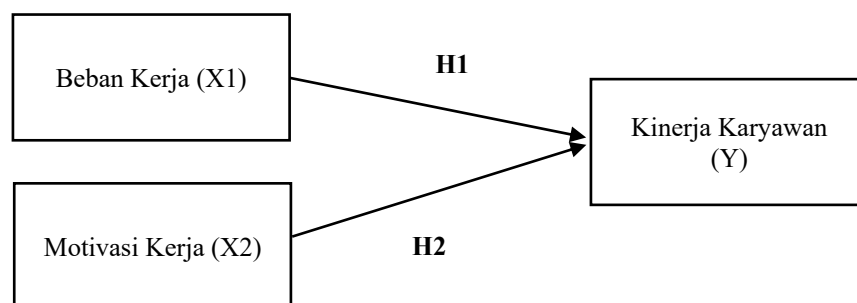
Kinerja Karyawan

Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja, atau juga disebut prestasi, Hasil tersebut merupakan bukti dari tindakan atau pencapaian kerja yang telah dilakukan. Namun, dalam kenyataannya, kinerja mencakup lebih dari hanya hasil dari Tindakan yang telah dilakukan itu juga mencakup metode melalui mana pekerjaan dilakukan (Salam et al., 2023). Kinerja karyawan adalah kemampuan seorang pekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan waktu yang tepat atau mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, agar target perusahaan dapat diwujudkan dengan tetap menjunjung nilai moral serta etika kerja yang berlaku. Peneliti menggunakan kualitas kerja (*quality of work*), kuantitas kerja (*quantity of work*), ketetapan waktu (*timeliness*), efektivitas kerja, dan kemandirian dari beberapa indikator beban kerja yang diusulkan oleh para ahli (Atika et al., 2025).

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metodologi kuantitatif yang relevan dan asosiatif untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Y), beban kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) adalah subjek penelitian. Penelitian melibatkan seluruh pekerja Pabrik Sendal Corlis Kota Tasikmalaya. Studi ini melibatkan 47 karyawan, dan seluruh populasi diambil dengan Teknik sampling jenuh. Kuesioner dan skla likert digunakan untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2020)

Data diuji menggunakan SPSS untuk validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Selanjutnya data dianalisis menggunakan regresi berganda linier, uji t, uji F, dan koefisien determinasi untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. (Machali, 2021).



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Pertanyaan	R-Tabel	R-hitung	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)					
1	X1.1	0,288	0,775	-	Valid
2	X1.2		0,855	-	Valid
3	X1.3		0,856	-	Valid
4	X1.4		0,815	-	Valid
5	X1.5		0,853	-	Valid
6	X1.6		0,767	-	Valid
Motivasi Kerja (X2)					
1	X2.1	0,288	0,720	-	Valid
2	X2.2		0,782	-	Valid
3	X2.3		0,636	-	Valid
4	X2.4		0,721	-	Valid
5	X2.5		0,688	-	Valid
6	X2.6		0,743	-	Valid
Kinerja Karyawan (Y)					
1	Y1	0,288	0,542	-	Valid
2	Y2		0,686	-	Valid
3	Y3		0,614	-	Valid
4	Y4		0,557	-	Valid
5	Y5		0,799	-	Valid
6	Y6		0,726	-	Valid
7	Y7		0,738	-	Valid
8	Y8		0,757	-	Valid
9	Y9		0,621	-	Valid
10	Y10		0,764	-	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Secara keseluruhan, Semua pernyataan variabel diakui. Makadariitu, alat tersebut dapat digunakan untuk analisis tambahan.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja (X1)	
0,902	6
Motivasi Kerja (X2)	
0,803	6
Kinerja Karyawan (Y)	
0,868	10

Sumber: Data diolah (2026)

Uji reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik. Ditunjukkan bahwa semua variabel andal dan layak untuk digunakan analisis penelitian. Semua variabel, yaitu kinerja karyawan, motivasi kerja, dan beban kerja, memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		47
Normal Parameters ^{a,B}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,47424800
Most Extreme Differences	Absolute	0,078
	Positive	0,073
	Negative	-0,078
Test Statistic		0,078
Asymp. Sig. (2-Tailed)		200 ^{c,D}

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai Asymp. Sig. dua ekor adalah $0,200 > 0,05$, menurut hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Data sisa yang Seperti yang ditunjukkan oleh distribusi normal, asumsi normalitas telah dipenuhi oleh model regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	X1	.996	1.004
	X2	.996	1.004

Sumber: Data diolah (2026)

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan bahwa model refresi tidak menunjukkan multikolinearitas dan antara variabel independen tidak ada korelasi tinggi. Nilai tolerabilitas sebesar 0,996, nilai tolerance yang diperoleh sebesar 1,004 menunjukkan angka di atas 0,10, sedangkan nilai VIF yaitu 1,004 masih berada di bawah batas 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta					
1	(Constant)	-0,049	1,675		-0,029	0,977
	X1	0,094	0,053	0,257	1,764	0,085
	X2	0,052	0,077	0,099	0,682	0,499

Sumber: Data diolah (2026)

Dari uji heteroskedastisitas metode Glejser, nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,085 dan variabel X2 sebesar 0,499. Karena kedua nilainya lebih tinggi dari 0,05, maka model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B (Koefisien)	Std Error
Constant	-1.787	1.201
X1	.256	.115
X2	.549	.112

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan beban kerja karena memiliki nilai koefisien yang lebih tinggi.

Uji Model

1. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1325,613	2	662,806	52,524	.000 ^b
	Residual	555,238	44	12,619		
	Total	1880,851	46			

Sumber: Data diolah (2026)

Uji F menunjukkan nilai sebesar 52,524 dan sig. 0,000 < 0,05. Hal ini menandakan bahwa model regresi secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, untuk memastikan bahwa model tersebut dianggap sesuai untuk penelitian.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.840 ^a	0,705	0,691	3,552

Sumber: Data diolah (2026)

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,705, variabel independen memiliki kemampuan untuk menjelaskan 70,5% dari variabel dependen dan 29,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar model. Di sisi lain, nilai R² yang disesuaikan sebesar 0,691 menunjukkan bahwa model yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dapat dijelaskan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Standardized Coefficients						
Model		Beta		t		Sig.
1	(Constant)	-0,464	1,150		-0,404	0,688
	X1	0,289	0,115	0,345	2,517	0,016
	X2	0,469	0,108	0,595	4,337	0,000

Sumber: Data diolah (2026)

Variabel Y dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel X1, dengan nilai sig sebesar $0,016 < 0,05$. Selain itu, karena memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel X2 juga memberi dampak positif dan signifikan pada variabel Y.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diberikan secara proporsional dan tepat. Jika beban kerja tersebut diberikan sesuai dengan kemampuan mereka, itu dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas (Tobing et al., 2025). Selain menyebabkan kelelahan fisik dan mental, hal ini juga dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja (Netarisa et al., 2024).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Artinya, tingkat motivasi karyawan lebih tinggi, maka semakin baik pula kinerjanya, semakin baik kinerja karena mereka menjadi lebih semangat dan bertanggung jawab untuk bekerja (Widiana & Heryanda, 2023). Namun, penelitian telah menunjukkan motivasi kerja mungkin tidak selalu dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam beberapa kondisi (Madyoningrum & Azizah, 2022).

KESIMPULAN

Studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kinerja pekerja di Pabrik Sendal Corlis Kota Tasikmalaya dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja. Menurut hasil penelitian, beban kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Terlalu banyak pekerjaan dapat memengaruhi kinerja, tetapi lebih banyak pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan. Secara keseluruhan, kinerja anggota staf dipengaruhi oleh adanya hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja yang dimiliki. Maka, organisasi harus mengatur pembagian beban kerja secara tepat dan meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, perusahaan disarankan untuk memperhatikan pembagian beban kerja agar lebih sesuai dengan kemampuan karyawan serta meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab dalam bekerja serta mengelola waktu secara efektif agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja. Penelitian juga dapat dilakukan pada objek dan jumlah sampel yang lebih beragam sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

Atika, S. N., Amelia, A., & Ibrahim, N. (2025). Sistem Penilaian Kinerja dalam Mendorong Produktivitas dan Prestasi Kerja (Kajian Literatur). Jejak digital: Jurnal Ilmiah

- Multidisiplin, 1(5), 3456-3461.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 8–17. <https://doi.org/10.59086/jeb.v3i1.432>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Huda, A. I., Hartanto, L. D., & Munir, M. (2024). Faktor motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT PCS Petrokopindo Cipta Selaras. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 2(2), 124–130. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i2.171>
- Indrajaya, Y. (2023). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(2), 157–165.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342.
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 741–749.
- Andarini, D., Idris, H., & Anggraeni, R. (2024). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan: literature review. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 89–99.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 15(1).
- Rachmanda, Y. S., & Lestari, D. F. (2022). Peran pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Majalaya. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 4(1), 61–75.
- Satika, T., Asmony, T., & Serip, S. (2023). Pengaruh kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 255–274. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1265>
- Solikhah, M., Pradita, D. E., F. S., G. I., Aini, N., & Muallimin. (2025). Literature review: Faktor-faktor dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 40–49. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i3.872>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tobing, L. L., Dilang, G. A., & Abdullah, M. J. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Shinwon Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 6(2.1).
- Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 132–139.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.