

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri

Arthaviyana Fresti Romadania

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: arthaviyanafresti@gmail.com

Ustadus Sholihin

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: tadus72@gmail.com

Zulfia Rahmawati

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: zulfiarahmawati@uniska-kediri.ac.id

Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: arthaviyanafresti@gmail.com

Abstract: *The development of human resources in a company really requires good performance from employees, therefore employees are the benchmark for whether or not the company's goals have been achieved. This research aims to analyze the influence of workload and work environment on employee performance at PT. Javanese Flowers Permai Kediri. The analytical method in this research is quantitative descriptive with multiple linear regression analysis tools. The results of this research show that the workload variable partially influences employee performance as evidenced by the results of the t test with a significance value of $0.001 < 0.05$. Work environment variables partially influence employee performance as evidenced by the results of the t test with a significance value of $0.004 < 0.05$. The workload and work environment variables simultaneously influence employee performance as proven by the results of the f test with a significance value of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak: Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat membutuhkan kinerja yang baik dari karyawan, maka dari itu karyawan menjadi tolak ukur tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di buktikan dengan hasil uji f dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perkembangan usaha di era globalisasi mengalami peningkatan yang sangat pesat, agar perusahaan dapat bersaing dan berkembang, maka perusahaan harus bisa mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Salah satu permasalahan yang akan dihadapi adalah dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset penting dalam proses berjalannya suatu perusahaan yang berfungsi sebagai sarana kegiatan pengembangan

perusahaan dimasa yang akan datang serta perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bekerja secara efisien, efektif dan produktif.

PT. Kembang Jawa Permai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor. PT. Kembang Jawa Permai adalah salah satu Dealer Motor merk Honda yang populer di Kota/Kabupaten Kediri yang terletak di Jl. Soekarno Hatta No.138 Tepus, Sukorejo, Kec. Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64182. Alasan peneliti mengambil lokasi tersebut karena PT. Kembang Jawa Permai memiliki prestasi sebagai dealer honda yang masuk dalam posisi tiga besar dengan penjualan terbanyak se karesidenan Kediri. Dibalik tercapainya prestasi tersebut tentunya ada banyak tekanan dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Dalam sebuah perusahaan seorang pemimpin harus mampu mengukur beban kerja yang akan diberikan oleh setiap karyawan sesuai dengan rancangan tugas yang sudah ditetunkan. Selain beban kerja lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang berdampak pada pekerjaan yang harus diselesaikan.

Pada saat ini penjualan sepeda motor pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri diharapkan dapat melonjak naik ke arah yang positif seperti halnya pada saat sebelum adanya virus Covid-19. Dampak dari adanya pandemi Covid-19 penjualan kendaraan bermotor pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri mengalami penurunan yang disebabkan oleh permintaan kendaraan bermotor yang minim.

Dalam penelitian ini peneliti juga melakukan *research gap* dengan membandingkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Tjibrata *et al.* 2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado” menyatakan bahwa secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Dendeng *et al.* 2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Tbk Di Manado” menyatakan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Tbk di Manado.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

“MSDM adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan perekrutan, pengelolaan, dan pengarahan kepada orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut” (Triharso, 2020:1).

Menurut Febriansah (2018:1) “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien untuk tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat”.

Beban Kerja

Menurut Ali (dalam Norawati *et al.* 2021) ‘Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu yang dipikul, yang sulit untuk dikerjakan sebagai tanggungan’. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dalam Muhammad *et al.* 2016) mendefinisikan ‘Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dihadapi oleh karyawan pada saat bekerja dengan metode kerja dan pengaturan kerja yang baik secara individu maupun kelompok’. Jadi lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (dalam Nabawi, 2019) ‘Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang maupun kelompok orang dalam perusahaan secara kualitatif maupun kuantitatif berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing’. Sedangkan menurut Sholihin (2021) “Permasalahan yang sering timbul dalam perusahaan yaitu tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Harapan bagi perusahaan yaitu karyawan mampu dan kompeten dalam menjalankan tugas masing masing”

Berdasarkan pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya agar tercapainya target kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei, yaitu salah satu metode dalam penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *marketing* pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri sebanyak 30 orang dengan sampel dalam penelitian ini diambil berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2018:125) “*sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2019:203) “Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner”. Pada penelitian ini menggunakan teknik observasi untuk menambah kelengkapan data yang dilakukan untuk mengamati PT. Kembang Jawa Permai

2. Wawancara

Menurut Esterberg (dalam Sugiyono 2019:304) “Wawancara merupakan pertemuan antara 2 orang untuk bertukar informasi atau ide melalui tanya jawab, sehingga timbul penangkapan makna dalam topik tertentu”

3. Kuesioner/Angket

Menurut Sugiyono (2019:199) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” Karyawan bagian *marketing* di PT. Kembang Jawa Permai merupakan objek yang menjadi responden pada penelitian ini. Untuk teknik kuesioner ini akan mendapatkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dari responden yaitu dengan menggunakan skala rikert.

4. Studi kepustakaan/literatur

Peneliti dalam menyusun penelitian ini juga menggunakan studi kepustakaan dengan menganalisis berbagai literatur yang ada seperti skripsi, jurnal, buku yang berkaitan dengan judul, serta data terkait yang diperoleh dari perusahaan PT. Kembang Jawa Permai.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Regresi(B) | t hitung | Sig-t | Keterangan |
|---------------------------------------|------------|----------|-------|------------------|
| Beban Kerja (X1) | 0,802 | 3,202 | 0,001 | Ha1 Diterima |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,411 | 3,969 | 0,004 | Ha2 Diterima |
| Konstanta (a) | | | | 1,632 |
| Nilai Korelasi (R) | | | | 0,995 |
| Nilai Koefisien Determinasi (R^2) | | | | 0,689 |
| F_{hitung} | | | | 41,822 |
| Signifikansi F | | | 0,000 | H3 Diterima |
| Y | | | | Kinerja Karyawan |

Sumber:Data Hasil Output SPSS, 2023

Persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 +$$

$$Y = 1,632 + 0,802 X_1 + 0,411 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 1.632 dan bernilai positif. Hal tersebut berarti bahwa jika nilai variabel bebas sama dengan 0 maka besarnya kinerja karyawan adalah 1.632 satuan. Sedangkan untuk persamaan pada nilai β menunjukkan nilai yang berbeda-beda yaitu β_1 sebesar 0,802 dan β_2 sebesar 0,411. Nilai-nilai tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1) $a = 1,632$

Apabila Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak mengalami perubahan (konstan) maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 1.632

2) $\beta_1 = 0,802$

Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,802 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_1 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,802. Koefisien bernilai positif antara X_1 dengan Y . Semakin naik X_1 maka semakin naik nilai Y .

3) $\beta_2 = 0,411$

Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,411, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_2 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,411. Koefisien bernilai positif antara X_2 dengan Y . Semakin naik X_2 maka semakin naik nilai Y .

Uji t (Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t

| Variabel | Signifikan | Kesimpulan |
|------------------|------------|----------------------------|
| Beban Kerja | 0,001 | H_a terima H_0 ditolak |
| Lingkungan Kerja | 0,004 | H_a terima H_0 ditolak |

Sumber: Data Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t, untuk pengujian hipotesis pertama untuk variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja secara parsial

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri.

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

| Variabel | Signifikan | Kesimpulan |
|------------------|------------|----------------------------|
| Beban Kerja | 0,000 | H_a terima H_0 ditolak |
| Lingkungan Kerja | | |

Sumber: Data Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Variabel | R ² |
|------------------|----------------|
| Beban Kerja | 0,689 |
| Lingkungan Kerja | |

Sumber: Data Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi, ditemukan hubungan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan memperoleh nilai R² sebesar 0,689 atau 68,9% yang artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan sisanya sebesar 0,311 atau 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka diperoleh nilai uji t pada variabel beban kerja (X1) sebesar $0,001 < 0,05$ dengan makna H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan pemberian beban kerja pada karyawan sesuai dengan kondisi yang terjadi, misalnya pada saat tertentu

dimana kondisi perusahaan harus mencapai target yang maksimal tetapi kurangnya tenaga kerja yang ada, sebaiknya perusahaan menambah jumlah karyawan agar perusahaan dapat mencapai target yang sudah ditentukan.

Dalam hasil analisis tersebut, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjibrata *et al.* 2017 yang menyatakan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka diperoleh nilai uji t pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,004 < 0,05$ dengan makna H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri. Lingkungan yang baik adalah lingkungan yang nyaman dan saling menghargai maka dari itu perlu adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi misalnya dengan membuat papan penghargaan dengan nama-nama karyawan yang telah mencapai target dengan maksimal dengan begitu karyawan merasa puas dan bangga sehingga memotivasi dirinya untuk terus berkembang.

Dalam hasil analisis tersebut, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad *et al.* 2016 yang menyatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka diperoleh hasil uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Kembang Jawa Permai Kediri. Kinerja karyawan merupakan aset perusahaan maka dari itu penting untuk memperhatikan karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi, beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman merupakan upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya.

Dalam hasil analisis tersebut, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad *et al.* 2016 yang menyatakan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Group FIF Manado, dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja (X1) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$
3. Variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kembang Jawa Permai Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan oleh peneliti maka, saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan pimpinan instansi untuk lebih memperhatikan beban kerja yang akan diberikan dengan salah satu cara yaitu memberikan tenggat waktu pencapaian target sesuai dengan kondisi karyawan, misalnya dengan waktu satu bulan karyawan bagian pemasaran harus menjual 150 unit motor, dengan hal tersebut jika karyawan menjual lebih dari target maka karyawan akan merasa puas dan semangat kerja bertambah, jika target terlalu berat dan tidak tercapai tentu karyawan merasa tidak puas dan stress. Selain beban kerja lingkungan kerja juga harus diperhatikan yaitu dengan cara pimpinan perusahaan harus mampu membangun komunikasi yang baik antar karyawan dengan membuat situasi menjadi nyaman mungkin sehingga karyawan juga menjadi lebih terbuka ke sesama karyawan maupun ke pimpinan perusahaan dengan demikian tentu karyawan akan bekerja dengan optimal dan mengalami perkembangan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan hanya beban kerja dan lingkungan kerja, pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menyesuaikan kondisi yang ada pada tempat penelitian. Pada hasil R Square menunjukkan nilai sebesar 0,689 atau

68,9% dan sebesar 3,11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti misalnya seperti motivasi kerja, etos kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Fif Group Manado *Jurnal EMBA* . 7(3). hlm 2811–2820.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa* Penerbit. Purwokerto : Cv. Pena Persada
- Dendeng, R. C. V., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 8(4). hlm 21–30.
- Febriansah, R. E. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : UMSIDA Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Logahan, J. M., & Tjoe, T. F. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia. *Jurnal Binus Business Review*. 3(1). hlm 573–586.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. 4(1). hlm 45–055.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(2). hlm 170-183.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 7(1). hlm 40–50.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*. 15(01). hlm 95–106.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 7(3). hlm 4164–4173.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*. 2(1). hlm 11–20.
- Sholihin, U. (2021). Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1) hlm 86-99

- Sudana, I. M., & Setianto, R. H. (2018). *Metode Penelitian Bisnis & Analisis Data dengan SPSS*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang : UIN-Maliki Press.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. *Jurnal EMBA*. 5(2). hlm 1570–1580.
- Triharso, A. (2020). *Pengantar MSDM 4.0*. Banyumas : CV. Cakrawala Satria Mandiri.