



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Osct Indonesia Jakarta

Syifa Fauziah

Universitas Bina sarana Informatika

Roy Irawan

Universitas Bina sarana Informatika

Alamat: Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta 11730

Korespondensi penulis: sfauziah2548@gmail.com

Abstract. *Along with current changes in globalization and the conditions of modern society, we often encounter problems that prevent organizations or companies from achieving their goals. This research aims to determine how workload and work environment influence employee performance. This research uses a quantitative approach by taking cases at PT. Osct Indonesia Jakarta. This study used 30 respondents as the population, and the sample used a saturated sampling technique. Data were collected using a questionnaire, then analyzed using the SPSS statistical tool 26. Seen partially, the Workload and Work Environment variables had a positive and significant effect on performance with t-test results for Workload of 2.077 and Work Environment of 3.872. and seen together (simultaneously), the Workload and Work Environment variables influence Employee Performance by 0.674 or 67.4%, while the remaining 32.6% variables influence Employee Performance.*

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

Abstrak. Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat modern, seringkali kita menemukan masalah yang menghalangi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil kasus pada PT. Osct Indonesia Jakarta. Pada penelitian ini menggunakan 30 responden sebagai populasi dan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian di analisis menggunakan alat bantu SPSS statistic 26. Dilihat secara parsial variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil uji t Beban Kerja sebesar 2,077 dan Lingkungan Kerja sebesar 3,872 . Dan dilihat secara bersama-sama (simultan) variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,674 atau 67,4% sedangkan sisanya 32,6% variabel yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat modern, seringkali kita menemukan masalah yang menghalangi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Tujuan dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber-sumber yang sudah ada, seperti sumber daya manusia. Setiap aktivitas organisasi memerlukan sumber daya manusia dengan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Perusahaan harus memperhatikan kondisi sumber daya manusia mereka karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Pemberian beban kerja, baik fisik maupun mental, adalah salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menempatkan karyawan pada lokasi yang tepat, perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja karyawannya terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat berkinerja lebih baik, merasa lebih nyaman dalam bekerja, dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Hasil dari observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Akibatnya, karyawan tidak dapat memenuhi target perusahaan dan menjadi tidak puas. Mengurangi jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selain beban kerja, lingkungan kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman adalah salah faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Selain itu, karyawan PT. Osct Indonesia mengeluh tentang kondisi lingkungan kerja non fisik di tempat kerja mereka bekerja seperti, Hubungan antara atasan dan karyawan, serta sesama karyawan. Selain itu, perbedaan waktu izin bekerja menyebabkan kecemburuan sosial antara sesama karyawan.

Selain pernyataan tentang lingkungan kerja non-fisik, lingkungan kerja fisik PT. Osct Indonesia tidak boleh diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan

seperti, Banyak barang yang ditempatkan tidak sesuai tempat. Rusaknya peralatan kerja yang tidak segera diperbaiki atau diganti.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Osct Indonesia”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survei. Metode survei merupakan metode survei yang menggunakan data sampel untuk menyelidiki dan menjelaskan karakteristik suatu populasi. Tujuan dari metode penelitian ini adalah menggunakan data dari sampel untuk menjelaskan fenomena yang diteliti. Teknik survei akan dilakukan dengan membagikan kuesioner yang dibagikan secara online kepada seluruh pegawai di PT. Osct Indonesia Jakarta. Hasil dari kuesioner yang berupa angka kemudian akan diolah dan di analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 untuk dilakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, dimana dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Osct Indonesia Jakarta. Jumlah kuesioner yang dikirim berjumlah 30 disebar kepada seluruh karyawan PT. Osct Indonesia Jakarta, kuesioner yang kembali sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebanyak 30. Untuk melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan program SPSS 26 For Windows.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Hal ini dilakukan dengan membandingkan Rhitung dan Rtabel dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%. Jumlah sampel $n = 30$ dan jumlah variabel bebas = 2 maka untuk menghitung nilai rtabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Degree Of Freedom} = n - 2$$

Degre Of Freedom = $30 - 2 = 28$

Jadi nilai rtabel adalah = 0,361

- a. Bila nilai rhitung > rtabel (0,361) maka item pernyataan valid.
- b. Bila nilai rhitung < rtabel (0,361) maka item pernyataan tidak valid

Tabel IV. 1 Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Kode Item	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
X1.1	0,481	0,361	VALID
X1.2	0,764	0,361	VALID
X1.3	0,746	0,361	VALID
X1.4	0,721	0,361	VALID
X1.5	0,565	0,361	VALID
X1.6	0,689	0,361	VALID
X1.7	0,703	0,361	VALID
X1.8	0,581	0,361	VALID
X1.9	0,605	0,361	VALID
X1.10	0,781	0,361	VALID

Sumber : hasil Olahan data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan instrument Beban Kerja (X1) dari total keseluruhan 10 butir pertanyaan masing-masing pertanyaan dapat dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel (0,361).

Tabel IV. 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Kode Item	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
X2.1	0,513	0,361	VALID
X2.2	0,658	0,361	VALID
X2.3	0,689	0,361	VALID
X2.4	0,787	0,361	VALID
X2.5	0,711	0,361	VALID
X2.6	0,696	0,361	VALID
X2.7	0,858	0,361	VALID
X2.8	0,842	0,361	VALID
X2.9	0,744	0,361	VALID
X2.10	0,403	0,361	VALID

Sumber : Hasil olahan data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan instrument Lingkungan Kerja (X2) dari total keseluruhan 10 butir pertanyaan masing-masing pertanyaan dapat dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel (0,361).

Tabel IV. 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kode Item	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Y.1	0,603	0,361	VALID
Y.2	0,513	0,361	VALID
Y.3	0,500	0,361	VALID
Y.4	0,514	0,361	VALID
Y.5	0,619	0,361	VALID
Y.6	0,438	0,361	VALID
Y.7	0,786	0,361	VALID
Y.8	0,737	0,361	VALID
Y.9	0,594	0,361	VALID
Y.10	0,670	0,361	VALID

Sumber : Hasil olahan data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan instrument Kinerja Karyawan (Y) dari total keseluruhan 10 butir pertanyaan masing-masing pertanyaan dapat dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel (0,361).

2. Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menguji nilai Cronbach alpha setiap variabel. Adapun kriteria dari instrument dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas > 0,60.

Tabel IV. 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Beban Kerja (X1)	0,844
Lingkungan Kerja (X2)	0,871
Kinerja Karyawan (Y)	0,797

Sumber : Hasil Olahan data SPSS 26 (2024)

Hasil uji reliabilitas variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 dengan jumlah responden sebanyak 30 responden. Maka kesimpulan dari hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel pada penelitian ini dikatan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dari variabel. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data memiliki distribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak memiliki distribusi normal.

**Tabel IV. 5 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43737745
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.074
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

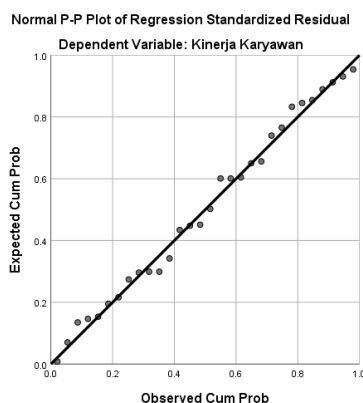
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : olah data SPSS 26 (2024)

Maka dapat diketahui bahwa nilai Asump. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ketahap analisis selanjutnya. Berikut adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik normal P-plot sebagai berikut:



Sumber : Hasil Olahan data SPSS 26 (2024)
Gambar IV. 1 Grafik Uji Normalitas P-Plot

Grafik normal P-plot uji normalitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini menguji sebanyak 30 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi atau tidak. Uji multikolinieritas dilihat dengan melihat angka pada tolerance dan VIF. Uji ini digunakan berdasarkan asumsi analisis regresi. Artinya variabel independen harus bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel IV. 6 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.863	4.665		1.471	.153		
	Beban Kerja	.348	.167	.313	2.077	.047	.496	2.015
	Lingkungan Kerja	.489	.126	.583	3.872	.001	.496	2.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil olahan data SPSS 26 (2024)

Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini memperoleh nilai tolerance variabel frekuensi Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yakni $0,496 > 0,10$. Sementara untuk nilai VIF variabel frekuensi Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yakni $2,015 < 10$. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas penelitian ini menguji sebanyak 30 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS 26, dengan tujuan untuk memasyikan bahwa model regresi yang terbentuk tidak mengalami kesamaan varians dan residual dari suatu observasi ke observasi lainnya, sehingga model regresi dapat dinyatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan Glejser. Apabila nilai signifikan $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikan $<0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV. 7 Uji Heteroskedastisitas Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.624	3.326		1.691	.102
	Beban Kerja	-.026	.107	-.067	-.245	.809
	Lingkungan Kerja	-.057	.119	-.130	-.474	.639

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : olah data SPSS 26 (2024)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai signiikan $0,809 > 0,05$ dan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan $0,639 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Maka kesimpulan pada penelitian ini, baik normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas pada hasil data penelitian ini memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen baik dalam arah maupun besarnya pengaruh. Peneliti menguji analisis regresi berganda karena penelitian memiliki dua variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Uji ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Osct Indonesia Jakarta dengan menggunakan alat bantu SPSS 26.

Tabel IV. 8 Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.863	4.665		1.471	.153
	Beban Kerja	.348	.167	.313	2.077	.047
	Lingkungan Kerja	.489	.126	.583	3.872	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olahan data SPSS 26 (2024)

Hasil uji regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta dan koefisiensi regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan model perumusan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6.863 + 0.348 X_1 + 0.489 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B1-B2 = Koefisiensi Regresi

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

E = tingkat eror

Berdasarkan persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) bertanda positif, yaitu 6,863 artinya terdapat beban kerja dan lingkungan kerja sama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Koefisiensi variabel beban kerja (X1) bertanda positif ,yaitu 0.348 artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisiensi variabel lingkungan kerja (X2) bertanda positif, yaitu 0.489 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial atau individual.

Tabel IV. 9 Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.863	4.665		1.471	.153
	Beban Kerja	.348	.167	.313	2.077	.047
	Lingkungan Kerja	.489	.126	.583	3.872	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) diatas menunjukkan bahwa dalam memperoleh nilai ttabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$T_{\text{tabel}} = (a/2) : n - k - 1)$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,05/2 : 30 - 2 - 1)$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,025 : 27)$$

Ttabel = angka 0,025 : 27 dalam distribusi nilai ttabel sebesar 2,052.

Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hasil dinyatakan berpengaruh. Sedangkan abapabila nilai signifikansi > 0,05 maka hasil dinyatakan tidak berpengaruh.

- a. Beban kerja (X1) dapat diketahui bahwa thitung > ttabel (2,077 > 2,052) dan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,047 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Osct Indonesia Jakarta sehingga H1 diterima.
- b. Lingkungan Kerja (X2) dapat diketahui bahwa thitung > ttabel (3,872 > 2,052) dan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Osct Indonesia Jakarta sehingga H2 diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV. 10 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	394.917	2	197.458	30.945	.000 ^b
	Residual	172.283	27	6.381		
	Total	567.200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber : hasil olahan data SPSS 26 (2024)

Hasil uji simultan (uji f) diatas menunjukkan bahwa nilai fhitung 30,945 > ftabel 3,35 dan nilai signifikansi ftabel 0,000 < 0,05 yang artinya H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Osct Indonesia Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan ($0 < R^2 < 1$). Apabila R^2 kecil, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat rendah. Namun apabila nilainya mendekati satu berarti variabel independen berpengaruh sangat kuat terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel IV. 11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.674	2.52604

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olahan data SPSS 26 (2024)

Bahwa nilai Adjusted R Square Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,674. Artinya bervariasi kekuatan pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 67,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sangat kuat. Sisanya 32,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Osct Indonesia Jakarta dapat disimpulkan sebagai berikut : Pertama, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Osct Indonesia Jakarta hal ini dibuktikan dari thitung 2,077 > ttabel 2,052 dan tingkat signifikan 0,047 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Osct Indonesia Jakarta .

Kedua, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Osct Indonesia Jakarta hal ini dibuktikan dari thitung 3,872 > ttabel 2,052 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Osct Indonesia Jakarta.

Ketiga, Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Osct Indonesia Jakarta, hal ini dibuktikan dari nilai fhitung 30,945 > ftabel 3,35 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Osct Indonesia Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D., H. Luthfiana, N. H. Putri, N. S. Alieviandy, N. S. Sari, and N. A. Pratama. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(2):199–214.
- Badrianto, Yuan, Muhamad Ekhsan, and Cucu Mulyati. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesyia (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1):401–10. doi: 10.36778/jesyia.v5i1.607.
- Balaka, Muh Yani. 2022. "Metode Penelitian Kuantitatif." *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif* 1:130.
- Chairunnisah, Reni, S. KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram. 2021. *Teori Sumber Daya Manusia*.
- Dr. Abdul Fattah Nasution, M. P. 2023. *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. Vol. 5.
- Indrayana, David Shandika, and Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra. 2024. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 2(1):9–18. doi: 10.30787/jiemb.v2i1.1407.

- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. 2021. "Artikel Statistik Yang Benar." *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)* (18210047):1–12.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 2(1):01–10. doi: 10.61132/manuhara.v2i1.426.
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, Qurnia Fitriyatunur, Ayudia Popi Sesilia, Isti Mayasari, Idah Kusuma Dewi, and Syamsul Bahri. 2021. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Dan Produktivitas Kerja*.
- Masturi, Hasanawi, Asyrafinafilah Hasanawi, and Adib Hasanawi. 2021. "Jurnal Inovasi Penelitian." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1(10):1–208.
- Munardi, Herwin Tri, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance." *Jurnal Arastirma* 1(2):336. doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12371.
- Nabawi, Rizal, and Ronal Donra Sihaloho. 2019. "Oleh :". 2(2):273–81.
- Neksen, Alpin, Muhammad Wadud, and Susi Handayani. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(2):105–12. doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i2.282.
- Novita, Sari, Muhammad Saputra, and Yuniwati. 2021. "3 1,2,3." 2(6):1737–46.
- Nurhandayani, Annisa. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1(2):108–10. doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- Parashakti, Ryani Dhyan, and Putriawati. 2020. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1(3):290–304. doi: 10.31933/jimt.v1i3.113.
- Purwanto, Nfn. 2019. "Variabel Dalam Penelitian Pendidikan." *Jurnal Teknodik*

6115:196–215. doi: 10.32550/teknodik.v0i0.554

Santoso, Yang Marcella Devina, and Tristiana Rijanti. 2022. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11(1):926 – 935.

Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2):273–81.

Sihotang, Hotmaulina. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Sutriani, Elma, and Rika Octaviani. 2019. “Keabsahan Data.” *INA-Rxiv* 1–22.