

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lancs Arche Consumma Jakarta

Muhamad Firdaus¹, Sofyan Marwansyah²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail : ¹ firdauspam20@gmail.com, ² sofyan.smw@bsi.ac.id

Abstract

Excessive workload can lead to physical and mental fatigue, while an uncomfortable work environment can reduce productivity. In fact, Minister of Manpower Regulation No. 5 of 2018 and Law No. 13 of 2003 regulate working hour limits and emphasize the importance of creating a safe and healthy work environment. This study aims to determine the influence of workload and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a saturated sampling technique, involving the entire population of 40 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using data quality tests, classical assumption tests, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results show that workload has no partial effect on employee performance. However, the work environment has a partial effect. Simultaneously, workload and work environment have a significant effect on employee performance. These findings indicate that the combination of workload and work environment plays a crucial role in improving performance. Therefore, companies need to pay close attention to workload distribution and create a supportive work environment to ensure that organizational goals are achieved effectively and efficiently.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Beban kerja berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sementara lingkungan kerja yang tidak nyaman menurunkan produktivitas. Padahal, Permenaker No. 5 Tahun 2018 dan UU No. 13 Tahun 2003 telah mengatur batas jam kerja dan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi berjumlah 40 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor beban kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan distribusi beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Banyak faktor yang dapat memengaruhi performa kerja karyawan, di antaranya adalah beban kerja dan kondisi lingkungan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang

pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas (Mudrika et al., 2021).

Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti ruang kerja terbatas atau ventilasi yang kurang memadai, berpotensi menurunkan semangat kerja dan efektivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung terbukti dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan (Jurnal et al., 2024). Dalam praktiknya, meskipun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, implementasinya masih menghadapi tantangan, khususnya di kota-kota besar seperti Jakarta.

Lebih lanjut, data lembur karyawan pada tahun 2024 memperlihatkan bahwa rata-rata jam kerja karyawan melebihi 10 jam per hari dengan kelebihan jam kerja (lembur) berkisar antara 1,50 hingga 2,06 jam. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan cukup tinggi sehingga mengharuskan mereka bekerja melebihi batas jam kerja produktif yang ditetapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 77, yakni 40 jam per minggu atau 8 jam per hari. Kondisi tersebut menegaskan bahwa masalah beban kerja masih menjadi faktor penting yang perlu diteliti lebih dalam untuk melihat dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi empiris di PT. Lancs Arche Consumma, maka penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan: apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah keduanya secara simultan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lancs Arche Consumma Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman empiris mengenai hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui pengelolaan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif statistik yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data demi memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji tiga variabel, yakni Beban Kerja (X_1) serta Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Metode pengambilan sampel yaitu dengan Sampel Jenuh Dimana seluruh Populasi dijadikan sampel, Penelitian dilakukan selama sebulan, dari Bulan April hingga Bulan Mei 2025, dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan di PT Lancs Arche Consumma Jakarta. Peneliti melaksanakan berbagai tahapan pengujian, antara lain pengujian kualitas data yang mencakup validitas dan reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Setelah itu, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f , serta analisis koefisien determinasi baik secara individu maupun gabungan. Seluruh proses analisis ini dibantu oleh perangkat lunak SPSS

(Statistical Program for Social Science) versi 29.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas yaitu proses mengevaluasi keakuratan alat ukur dalam mengukur sesuatu yang perlu diukur dikenal sebagai pengujian validitas. Suatu item dianggap valid apabila nilai rhitung lebih besar daripada rtabel, dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 sebagai batas kritisnya. (Al Hakim et al., 2021)

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan/Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	BEB1	0,461	0,3120	Valid
	BEB2	0,813	0,3120	Valid
	BEB3	0,852	0,3120	Valid
	BEB4	0,880	0,3120	Valid
	BEB5	0,792	0,3120	Valid
	BEB6	0,824	0,3120	Valid

Variabel	Pernyataan/Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	LING1	0,785	0,3120	Valid
	LING2	0,758	0,3120	Valid
	LING3	0,777	0,3120	Valid
	LING4	0,812	0,3120	Valid
	LING5	0,850	0,3120	Valid
	LING6	0,702	0,3120	Valid
	LING7	0,833	0,3120	Valid
	LING8	0,796	0,3120	Valid

Variabel	Pernyataan/Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	KIN1	0,732	0,3120	Valid
	KIN2	0,830	0,3120	Valid
	KIN3	0,835	0,3120	Valid
	KIN4	0,696	0,3120	Valid
	KIN5	0,869	0,3120	Valid
	KIN6	0,876	0,3120	Valid
	KIN7	0,789	0,3120	Valid
	KIN8	0,799	0,3120	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai Pearson Correlation memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam tahap analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Untuk mengevaluasi seberapa konsisten kuesioner peneliti. Nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 dengan demikian kuesioner atau pun angket dikatakan reliabel. (Al Hakim et al., 2021)

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,893	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja(X2)	0,911	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,921	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS, 2025

Pada table diatas seluruh nilai Cronbach's Alpha di atas angka 0,60. Karena setiap nilai melebihi batas minimum tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini tergolong reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan memanfaatkan teknik Kolmogorov-Smirnov. Data yang mengikuti distribusi normal menunjukkan kesesuaian terhadap model regresi. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data normal

Gambar 1
Hasil Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23424989
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.084
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.081
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.083
	99% Confidence Interval	Lower Bound .076
		Upper Bound .090

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil pengujian memperlihatkan Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,081 dan Monte Carlo Sig. (2-tailed) senilai 0,083. Kedua nilai tersebut melebihi ambang signifikansi 0,05 yang umum digunakan. Maka dari itu, bisa dikatakan bahwasanya residual terdistribusi normal dan memenuhi asumsi dasar regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Jika nilai *tolerance* > 0,10, dan Jika Jika nilai VIF < 10,00 dengan demikian tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi dengan demikian tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi. (Hadya Rizka, Sutardjo Agus, 2021)

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.443	3.808		1.429	.161		
	Beban Kerja	.260	.179	.229	1.455	.154	.460	2.176
	Lingkungan Kerja	.597	.164	.575	3.651	<.001	.460	2.176

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

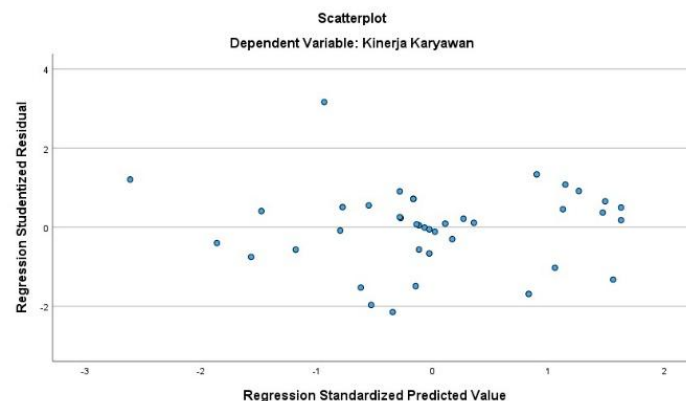
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Mengacu pada Tabel Nilai toleran Variabel Beban kerja serta Lingkungan kerja adalah 0,460 yang memiliki arti lebih besar dari 0,1, dan Nilai VIF untuk seluruh variable yaitu 2.176 dimana lebih kecil dari 10,00, maka dari itu bisa disimpulkan tidak terjadi multikolineritas antar variabel independent pada model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah varians residual konstan atau berubah-ubah. Grafik sebar, juga dikenal sebagai Scatter Plot, digunakan sebagai alat bantu visualisasi dalam pengujian ini. Apabila titik-titik pada grafik tersebar secara acak di atas serta di bawah sumbu Y pada sekitar nilai nol, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas. (Hadya Rizka, Sutardjo Agus, 2021)

Gambar 3
Pola Scatter Plot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Pada gambar 3 dapat diketahui Titik-titik pada grafik tersebar dengan tidak teratur di sekitar garis horizontal nol, tanpa mengindikasikan pola khusus seperti garis lurus ataupun lengkungan. Hal tersebut menandakan bahwasanya model regresi yang dimanfaatkan sudah memenuhi asumsi, yaitu varians residual yang tetap pada setiap tingkat prediksi. Maka dari itu, model regresi yang dimanfaatkan cukup baik untuk memprediksi kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji T (Parsial)

Sugiyono mengemukakan uji t memiliki tujuan untuk mencari tahu seberapa besar sumbangan setiap variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai t hitung $> t$ tabel ataupun nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima, dan Jika nilai t hitung $< t$ tabel ataupun nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$, sehingga H_0 diterima serta H_a ditolak. (Hadya Rizka, Sutardjo Agus, 2021)

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.443	3.808		1.429	.161
	Beban Kerja	.260	.179	.229	1.455	.154
	Lingkungan Kerja	.597	.164	.575	3.651	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengelolahan SPPS, 2025

1. beban kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung senilai 1,455, sementara nilai t tabel 2,026. Sebab $t \text{ hitung } (1,455) < t \text{ tabel } (2,026)$ dan nilai signifikansi adalah $0,154 > 0,05$. Dengan demikian, Beban Kerja tidak memberi pengaruh signifikan dengan parsial terhadap Kinerja Karyawan
2. Lingkungan kerja (X2) mengindikasikan t hitung $(3,651) > t \text{ tabel } (2,026)$. Nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$. Maka dari itu, yang memiliki arti Lingkungan Kerja memberi pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F dimanfaatkan untuk mengkaji apakah variabel-variabel independen pada model regresi dengan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai F hitung $>$ F tabel ataupun nilai signifikansi (sig.) $<$ 0,05, sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima, Jika nilai F hitung $<$ F tabel ataupun nilai signifikansi (sig.) $>$ 0,05, sehingga H_0 diterima serta H_a ditolak. (Hadya Rizka, Sutardjo Agus, 2021)

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.020	2	279.010	25.305	<,001 ^b
	Residual	407.955	37	11.026		
	Total	965.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengelolahan SPPS, 2025

Pada Tabel diatas diketahui bahwa nilai Fhitung senilai 25,305. Maka dari itu Fhitung ($25,305$) > Ftabel ($3,25$) serta Sig. ($0,001 < 0,05$), Maka dari itu, dapat

dinyatakan bahwasanya variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terdapat pengaruh yang signifikan dengan simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Hasil uji koefisien determinasi dengan parsial untuk variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang telah diteliti sebelumnya bisa diamati melalui tabel berikut

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error					Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5.443	3.808		1.429	.161			
	Beban Kerja	.260	.179	.229	1.455	.154	.652	.233	.155
	Lingkungan Kerja	.597	.164	.575	3.651	<.001	.744	.515	.390

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Mengacu pada Tabel di atas terdapat nilai Standardized Beta Coefficient untuk variabel Beban Kerja (X1) senilai 0,229 dengan nilai Zero Order senilai 0,652 Sementara itu nilai Standardized Beta Coefficient untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) senilai 0,575 dengan nilai Zero Order senilai 0,744. Guna mengukur sejauh mana pengaruh setiap variabel (X1 dan X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), dilaksanakan penghitungan dengan cara mengalikan nilai Standardized Beta Coefficient dengan nilai Zero Order dari tiap variable

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	Standardized Coefficients Beta X Coefficients Correlations Zero- Order	Hasil	(%)
Beban Kerja (X1)	0,229 X 0,652	0,149308	14,93%
Lingkungan Kerja (X2)	0,575 X 0,744	0,4278	42,78%
	Total	0,5771	57,71% (58%)

Berdasarkan Tabel, diperoleh hasil perhitungan bahwa nilai koefisien Beta dikalikan dengan koefisien Zero Order agar variabel Beban Kerja (X1) adalah sebesar 0,149308, sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,4278. Dari total kontribusi gabungan sebesar 0,5771 dibulatkan menjadi persen yaitu 58%, bisa dikatakan bahwasanya variabel Lingkungan Kerja (X2) berikan pengaruh yang besar pada Kinerja Karyawan (Y), yaitu sebesar 42,78%, sementara pengaruh variabel beban Kerja (X1) hanya sebesar 14,93%.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Hasil uji koefisien determinasi secara simultan ataupun bersama-sama untuk variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) yang telah diteliti sebelumnya bisa diamati dalam tabel berikut :
Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.760 ^a	.578	.555	3.32051	.578	25.305	2	37	<.,001

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Mengacu pada Tabel, bisa dilihat bahwasanya nilai R Square pada bagian Model Summary ialah senilai 0,578. Nilai tersebut mendekati angka 1, yang mengindikasikan bahwasanya variabel independen dengan simultan ataupun bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat dan dapat jelaskan hampir semua informasi yang diperlukan oleh variabel dependen. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwasanya Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan pengaruh senilai 58% terhadap Kinerja Karyawan (Y), namun senilai 42% lainnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Analisis Regresi Linier Berganda menurut Sugiyono (2020:213), merupakan teknik analisis yang digunakan untuk meramalkan perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen naik atau turun. (Nurhadian, 2024)

Tabel 9. Hasil Uji regresi Linier berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.443	3.808		.161
	Beban Kerja	.260	.179	.229	.154
	Lingkungan Kerja	.597	.164	.575	<.,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam kondisi nol atau tidak berpengaruh, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada tingkat dasar sebesar 5,443. Angka ini menjadi prediksi awal yang mencerminkan kinerja minimum tanpa adanya pengaruh kedua variabel independen.
2. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,260 dengan arah hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada beban kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,260. Hubungan positif ini mengisyaratkan bahwa apabila beban kerja dikelola secara baik—misalnya dengan pembagian tugas yang proporsional dan waktu kerja yang efektif—maka kinerja karyawan akan meningkat. Temuan ini mempertegas bahwa beban kerja memiliki kontribusi nyata terhadap pencapaian produktivitas individu maupun organisasi.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,597 dengan arah hubungan positif.

Hal ini berarti setiap kenaikan satu unit dalam kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,597. Temuan ini menekankan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung (misalnya fasilitas, pencahayaan, suhu, dan hubungan antar rekan kerja) berperan penting dalam mendorong produktivitas serta efektivitas kerja. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan beban kerja, karena koefisiennya lebih tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi yang telah dilaksanakan terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lancs Arche Consuma Jakarta, maka dapat dirumuskan sejumlah poin kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) secara parsial dan terpisah tidak memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Lingkungan kerja (X2) secara parsial dan terpisah memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 42,78%
3. Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y) senilai 58% di sisi lain sisanya senilai 42% terpengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Referensi

- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Anum, F., & Badau, M. M. (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Minat Beli Ulang Pada Official Store Emina di Shopee. *Pendidikan Dan Konseling*, 4(1), 1707–1715.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Audrilia, M., & Budiman, A. (2020). Perancangan Sistem Informasi Manajemen Bengkel Berbasis Web (Studi Kasus : Bengkel Anugrah). *Jurnal Madani : Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.78>
- Baan, I., Pongtuluran, A. K., & Kannapadang, D. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 296–306. <https://doi.org/10.36088/tadbir.v4i2.1541>
- Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Serang. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.

- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Di Kota Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 113–122.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister* ..., 3(September), 224–234.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588.
<https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Hadija Difinubun, S., Dominggus Nara, O., Abdin, M., Teknik, J., Politeknik, S., & Ambon, N. (2023). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Aspek Kinerja Pekerja Pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura. *Journal Agregate*, 2(1), 76–86.
- Hadya Rizka, Sutardjo Agus, M. A. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Baju Batik Di Toko “Florensia” Kota Sawahlunto. *Matua*, 3(1), 13–24.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54.
- Hasibuan, P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi Analysis of Air Temperature Measurements Using the Observational Method. *ABDIMAS:Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 8–15.
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
- Jurnal, J. :, Ekonomi, I., Dan, M., Pengaruh, B., Kerja, B., Kerja, S., Kerja, L., Kinerja, T., David, K., Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). E-Issn: 2988-5647. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Kompetensi, P., & Lingkungan, M. D. A. N. (n.d.). *Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (Ksda) Sulawesi Selatan Di Makassar*. 625–632.
- Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 20–29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- Mira Yona, R. Z. (2024). *Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. garuda tijaroh industri*. 11(1), 87–101.
- Mudrika, A. H., Claudia, D., & Simanjuntak, Y. (2021). *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . JASA MARGA JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*. 11(1), 53–65.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal*

- Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
<https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Nabila Khairunnisa Gilang Indryan, & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout pada Perawat Covid-19 di RSAU Dr. M. Salamun. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 310–318.
<https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.1068>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127–150. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1596>
- Nurdewi, N. (2022). Implementasi Personal Branding Smart Asn Perwujudan Bangga Melayani Di Provinsi Maluku Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 297–303. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.235>
- Nurhadian, A. F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(1), 59–74. <https://doi.org/10.55208/96bqgn66>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894.
<https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Putri, Y. R., & Fauzan. (2024). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt viva. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1419–1433.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- Rizana, D., & Rohyani, I. (2025). THE EFFECTS OF WORK–FAMILY CONFLICT AND FAMILY–WORK CONFLICT ON JOB EMBEDDEDNESS: THE MEDIATION OF EMOTIONAL EXHAUSTION. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 19(2), 106-116.
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319–331. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(1), 178–190.
- Siti Romdona, Silvia Senja Junista, A. G. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER. *ILMU SOSIAL*

- EKONOMI DAN POLITIK*, 3(1), 39–47.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 8*(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Suprianto*, H. (2024). *PENGARUH AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA PT. SULTRA KENDARI*. 3(1), 1–10.
- Tati Herlina, Mailani Rabiulkhri, Nourma Wulanda, Rifki Adriant, & Muhammad Rizki Romadhon. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pancasakti Tegal. *Sifonoforos*, 1(August 2015), 15–24. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/3406>
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>
- Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1245–1257. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3124>
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2021). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Dengan CSR Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(2), 128–135.
- Yona, M., Zamora, R., & Revo, R. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GARUDA TIJAROH INDUSTRI*. *BENING*, 11(1), 87–100.
- Yuliana, K. (2021). Pelatihan SmartPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 43–50.