

ANALISIS EMPIRIS DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh :

Agung Surya Dwianto¹⁾, Junengsih²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiwi

¹email: agung.dwianto@paramadina.ac.id

²email: junengsih@pertiwi.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 16 November 2024

Revisi, 28 Desember 2024

Diterima, 13 Januari 2025

Publish, 15 Januari 2025

Kata Kunci :

Lingkungan Kerja,
Beban Kerja,
Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Pos Jakarta Utara. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif, dimana metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Pos Jakarta Utara, yang berjumlah 73 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Pos Jakarta Utara; (2) secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Pos Jakarta Utara; (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 70,3% terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Pos Jakarta Utara. Temuan ini dapat menjadi masukan bagi kebijakan dan praktik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Pos Jakarta Utara.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Agung Surya Dwianto

Afiliasi: Universitas Paramadina

Email: agung.dwianto@paramadina.ac.id

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam keberhasilan mencapai tujuan instansi. Peran perusahaan sebagai organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia untuk mewujudkan suatu organisasi yang efektif (Suprihati, 2014). PT. Pos Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di industri jasa kurir. Dimana salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini akan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan adalah kinerja para karyawannya.

Menurut Hasibuan (2016) kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

dan kesungguhan serta waktu. Penilaian kinerja harus dilakukan secara efektif supaya bisa mengarahkan perilaku pegawai untuk menghasilkan jasa yang berkualitas dan tinggi. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik keduanya sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya di instansi. Namun demikian, dalam 2 (dua) tahun terakhir, kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia, terutama pegawai pada Kantor Pos Jakarta Utara, menurun cukup tajam. Oleh sebab itu organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja para pegawainya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara efektif supaya bisa mengarahkan perilaku pegawai untuk menghasilkan jasa yang berkualitas dan tinggi (Araujo, 2021). Hal ini untuk mengetahui apakah target yang diberikan perusahaan sudah tercapai apa belum (Sunarsi, 2020).

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja dan beban kerja diduga menjadi faktor utama yang mempengaruhi penurunan kinerja PT. Pos Indonesia Kantor Pos Jakarta Utara.

Dari beberapa penelitian yang telah dikaji, ditemui hasil serupa, seperti yang terjadi di PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Araujo (2021), hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri. Penelitian lain yang dilakukan beberapa peneliti menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sunarsi et al, 2020; Yuliantari dan Prasasti, 2020; Manalu, 2020; Sihaloho dan Siregar, 2019). Bahkan beban kerja yang diperoleh pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Neksen et al, 2021; Sulastri dan Onsardi, 2020; Rolos et al, 2018).

Kinerja pegawai mencerminkan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam instansi. Oleh sebab itu perusahaan perlu adanya evaluasi terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja harus dilakukan secara efektif supaya bisa mengarahkan perilaku pegawai untuk menghasilkan jasa yang berkualitas dan tinggi (Araujo, 2021). Hal ini untuk mengetahui apakah target yang diberikan perusahaan sudah tercapai apa belum (Sunarsi dkk, 2020)

Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja (Lukito dan Alriani, 2018). Hal ini juga dapat dilihat dari jurnal Sunarsi dkk (2020) yang menyatakan Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan suatu perusahaan.

Beban kerja merupakan faktor dalam menentukan kinerja karyawan. Dalam jurnal Lukito dan Alriani (2018) menyatakan hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan (Sulastri dan Onsardi, 2020).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan uji analisis regresi berganda. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diajukan kepada responden dan data sekunder berupa literatur, jurnal, artikel terkait permasalahan pada penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Pos Jakarta Utara dengan jumlah 73 orang. Data yang terkumpul

kemudian dilakukan analisis yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

Pada saat mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner dan menyebarkannya langsung ke obyek yang diteliti. Untuk memperoleh data, responden diberikan kuesioner untuk dijadikan sampel dalam penelitian dengan jumlah 90 responden dengan menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan sampel dalam penelitian ini yaitu 73 orang. Cara mengelola data hasil kuisisioner yaitu dengan menggunakan Software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 22.0. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan pernyataan pada 5 titik skala susunan berikut : (1) Sangat Tidak Setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3) Netral (N), (4) Setuju (S), (5) Sangat Setuju (SS). Skala pengukuran dalam sebuah penelitian merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai dasar acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif Sugiyono (2013). Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode *field reasearch* dan *library research*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Uji validitas kuesioner Lingkungan Kerja dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Tabel 1 Uji Validitas lingkungan Kerja

Pertanyaan	R Hit	R Tabel	Ket
X1_1	0,433	0,334	Valid
X1_2	0,720	0,334	Valid
X1_3	0,731	0,334	Valid
X1_4	0,693	0,334	Valid
X1_5	0,552	0,334	Valid
X1_6	0,684	0,334	Valid

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2024

Kesimpulan dari uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 6 pertanyaan diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas, karena semua nilai pada kolom r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Uji validitas kuesioner Beban Kerja dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Tabel 2 Uji Validitas Beban Kerja

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
X2_1	0,770	0,334	Valid
x2_2	0,572	0,334	Valid
X2_3	0,438	0,334	Valid
X2_4	0,151	0,334	Tidak Valid
X2_5	0,603	0,334	Valid
X2_6	0,693	0,334	Valid

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2024

Kesimpulan dari uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang terdiri dari 6 pertanyaan diatas 5 dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas karena r hitung lebih besar dari r tabel sedangkan 1 pertanyaan dinyatakan tidak valid karena e hitung lebih kecil dari r tabel sehingga butir pertanyaan harus di keluarkan dari kuisisioner.

Uji Validitas Variabel Kinerja

Uji validitas kuesioner Beban Kerja dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja

Y1	0,724	0,334	Valid
Y2	0,636	0,334	Valid
Y3	0,853	0,334	Valid
Y4	0,787	0,334	Valid
Y5	0,851	0,334	Valid
Y6	0,873	0,334	Valid
Y7	0,777	0,334	Valid
Y8	0,771	0,334	Valid

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2024

Kesimpulan dari uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja yang terdiri dari 8 pertanyaan diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja	0,711	66
Beban Kerja	0,527	66
Kinerja	0,910	8

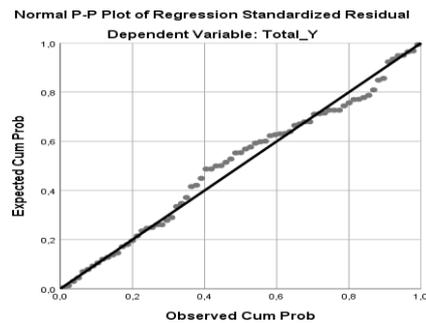
Sumber: Olah Data SPSS tahun 2024

Dilihat dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa indikator variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien alpha 0,711 > 0,7 sehingga data tersebut dapat dikatakan sangat reliabel. Dilihat dari hasil tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa indikator variabel beban kerja mempunyai koefisien alpha 0,527 > 0,5 sehingga data tersebut dapat dikatakan reabilitas moderat. Dilihat dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa indikator variabel kinerja mempunyai koefisien alpha 0,910 > 0,7 sehingga data tersebut dapat dikatakan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Analisis P-Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas pada gambar diatas terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika residual data berdistribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang baik dan residual data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala hubungan antar variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan beban kerja. Uji Multikolinearitas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini lebih dari satu. Hal ini tampak pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflationary Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	0,976	1,025
Beban Kerja	0,976	1,025

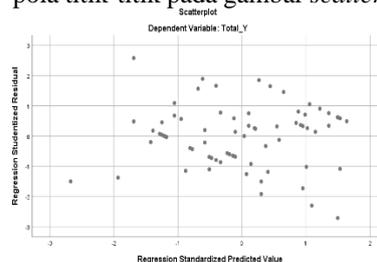
a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2024

Dari table diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 0,976 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,025 < 10. Dengan demikian dapat diyakini bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara lingkungan kerja dan beban kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini di uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya pengaruh heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada gambar *scatterplot* berikut:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk

suatu pola tertentu baik diatas maupun dibawah nol pada sumbu Y, maka hasil dari uji tersebut pada model regresi tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas dan data layak digunakan dalam penelitian.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	4,987	3,630		1,374	0,174
Lingkungan Kerja	1,059	0,134	0,681	7,911	0,000
Beban Kerja	0,084	0,072	0,100	1,165	0,248

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui α (nilai konstan) sebesar 4,987 dan nilai lingkungan kerja (X1) sebesar 1,059 dan beban kerja (X2) sebesar 0,084. Berdasarkan nilai konstan dan koefisien tersebut maka diperoleh persamaan regresi.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 4,987 + 1,059 X_1 + 0,084 X_2 + \epsilon$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error Estimate
1	,703 ^a	0.495	0.480	2.465

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya angka r adalah 0,703. Kesimpulannya adalah uji R dalam penelitian ini sebesar 70,3% artinya sebesar 70,3% terjadi korelasi antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 8 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	416.209	2	208.104	34.252	,000 ^b
Residual	425.298	70	6.076		
Total	841.507	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan interpretasi diatas, hasil uji f dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesimpulan yang didapat adalah Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai atau dapat disimpulkan

model regresi yang diuji telah layak, sehingga pengujian secara parsial dapat dilakukan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.987	3.630		1.374	0.174
Lingkungan Kerja	1.059	0.134	0.681	7.911	0.000
Beban Kerja	0.084	0.072	0.100	1.165	0.248

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2024

Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja adalah sebesar [7,911]. Nilai t-tabel (5%,(df = 73 – 2 – 1 = 70) sebesar 1,993 Maka t hitung > t tabel, artinya H₁ diterima. Angka sig untuk koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Nilai t hitung untuk variabel beban kerja adalah sebesar [1,165]. Nilai t-tabel (5%,(df = 73 – 2 – 1 = 70) sebesar 1,993 Maka t hitung < t tabel, artinya H₂ ditolak. Angka sig untuk koefisien Beban Kerja sebesar 0,248 > 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara

Berdasarkan analisis secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara dengan menunjukkan tingkat signifikansi t hitung 7,911 > t tabel 1,993 atau signifikansi 0,000 < 0,05 maka hipotesis ini H₀ ditolak dan menerima H₁. Hipotesis ini menerima H₁ lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Araujo (2021) yang menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri. Dibuktikan dengan nilai t hitung = 4,519 dengan probabilitas (sig. t) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta penelitian oleh Manalu (2020) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan. Artinya dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara

Berdasarkan analisis secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta

Utara, dengan menunjukkan tingkat signifikansi t hitung $1,165 < t$ tabel $1,993$ atau signifikansi $0,248 > 0,05$ maka hipotesis ini H_0 diterima dan menolak H_2 . Hipotesis ini menolak H_2 beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara. Hasil penelitian ini belum didukung oleh penelitian sebelumnya. Artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara. Hal ini didukung dengan data masa kerja kinerja pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara, dimana dari 73 responden karyawan yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun menjadi responden terbanyak.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara

Berdasarkan hasil penelitian uji F menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ maka hipotesis H_1 diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manalu (2020) yang menemukan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Nusantara Medan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Araujo (2021) yang mengemukakan bahwa Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri. Dibuktikan dengan nilai F hitung = $17,505$ dengan probabilitas ($\text{sig. } F$) = $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Artinya, apabila instansi ingin lebih meningkatkan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara maka lingkungan kerja dan beban kerja harus juga di perhatikan agar kinerja pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara meningkat.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyelidiki pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan ini menyoroiti pentingnya menyediakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mendorong produktivitas karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang positif yang mencakup faktor-faktor seperti hubungan yang

baik dengan rekan kerja dan atasan, tanggung jawab pekerjaan yang jelas, dan budaya kerja yang mendukung dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kemampuan karyawan dalam mengelola beban kerjanya, ketersediaan sumber daya yang memadai, dan tingkat otonomi karyawan dalam pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroiti pentingnya memprioritaskan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai di kalangan

pegawai kinerja pegawai PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara. Temuan ini dapat berguna dalam mengembangkan kebijakan dan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja bagi pegawai dan meningkatkan kinerja mereka.

5. REFERENSI

- Araujo, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Studi Dalam: Otonomi* Vol. 21 Nomor 1 Edisi April 2021.
- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Hasibuan, M S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indarti, P., Hendriani. S & Mahda. M. (2014). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Studi Dalam : Ekonomi*. 22(1), PP. 1-16.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lukito, L & Alriani, I. (2018). “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang”. *Studi Dalam : Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmia Smart*. IV(2), Desember 2020 Hal : 140 – 147.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Putra, B. R. (2012). Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja

- Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal: 22
- Setiawan, P. Dani. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia*. Jawa Tengah : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sihaloho, R & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2).
- Sodikin, D., Permana, D., & Suhenda, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sokhibi. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru, *Tesis*. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari
Persada Di Jakarta. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
- Suprihati, (2014), Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen, *Jurnal paradigm*, 12(1).
- Susilo, T. (2012). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. *Jurnal Teknik Industri*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jawa Timur.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 4435-4444.