

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA 1
TEBING TINGGI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bridgestone Afdeling 1C)**

SKRIPSI

OLEH

NURUL KHOTTIMAH

19110267

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2023

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KEPUASAN KERJA DAN BEBANKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Bridgestone Afdeling IC)

NURUL KHOTTIMAH

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

khottimahnurul@gmail.com

Dosen Pembimbing

Suwadi, SE, MM

Dr. Fonaha Hulu, SH, M.Kn

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bridgestone Divisi I Afdeling C. pengaruh yang ingin diketahui adalah pengaruh langsung maupun tidak langsung. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 35 orang karyawan PT.Bridgestone divisi I afdeling c. Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa hipotesis diterima artinya Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa hipotesis diterima artinya Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa hipotesis ditolak, artinya Beban Kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan dapat diketahui bahwa hipotesis keempat diterima, artinya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

TEBING TINGGI

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, JOB SATISFACTION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study on Employees of PT. Bridgestone Afdeling IC)

NURUL KHOTTIMAH

S1 Management Study Program STIE Bina Karya Tebing Tinggi

khottimahnurul@gmail.com

Supervisor

Suwadi, SE, MM

Dr. Fonaha Hulu, SH, M.Kn

This study aims to determine the Effect of Work Environment, Job Satisfaction, and Workload on Employee Performance of PT. Bridgestone Division I Afdeling C. The influences to be known are direct or indirect influences. This type of research is quantitative. This study used 35 employees of PT. Bridgestone division I afdeling c. The first hypothesis proposed states that the accepted hypothesis means that the Work Environment (X1) partially affects employee performance. The second hypothesis proposed states that the accepted hypothesis means that Job Satisfaction (X2) partially affects employee performance. The third hypothesis proposed states that the hypothesis is rejected, meaning that partial workload (X3) has no effect on employee performance. Based on results of the simultaneous test fourth hypothesis is accepted, meaning that the work environment, job satisfaction and workload have an influence together. (simultaneous) on employee performance variables.

Keywords : Work Environment, Job Satisfaction, and Workload, Employee Performance

**BINA KARYA
TEBING TINGGI**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan baik. Adanya sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam menghasilkan suatu keberhasilan dalam perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, berkelanjutan dan diberi ekstra perhatian serta perlu memperhatikan hak-haknya. Dengan Langkah tersebut SDM harus selalu diperhatikan dalam kinerja dalam bekerja, terutama SDM harus sesuai dengan perkembangan di era globalisasi saat ini yang dipengaruhi dengan persaingan bisnis yang sangat ketat.

Dengan demikian suatu perusahaan, para tenaga kerja atau karyawan harus dapat mempunyai SDM yang unggul dan dapat bersaing dengan cara mempertahankan SDM yang berkualitas. Dengan cara meningkatnya suatu sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, maka sangat diharapkan para karyawan dapat mempertahankan tingkat produktivitas sehingga dapat mencapai target suatu produktivitas perusahaan tersebut. Untuk itu kemampuan suatu sumber daya manusia yaitu karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut harus dibedakan melalui lingkungan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan juga beban kerja karyawan selama dalam bekerja diperusahaan tersebut terutama pada perusahaan PT.Bridgestone Dolok Merangir.

PT.Bridgestone Sumatera *Rubber Estate* merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan getah berupa barang setengah jadi yang disebut *Crumb Rubber* atau SIR (*Standart Indonesian Rubber*). Perkebunan karet merupakan sumber bahan baku utama pabrik, disamping perkebunan-perkebunan karet rakyat yang menjualnya kepada perusahaan ini. PT.Bridgestone ini memiliki 4 divisi yaitu : Divisi I Naga Raja, Divisi II Dolok Merangir, Divisi III Dolok Ulu, dan Divisi IV Aek Tarum dengan kewilayahan menjadi empat afdeling seperti divisi I Naga Raja yaitu : A, B, C, dan G. Peneliti meneliti pada Divisi I Afdeling C. Pada PT.Bridgestone karyawan penderes yang berada dilapangan bertugas untuk memanen getah dengan waktu yang kerja dari pagi sampai siang hari dan akan mengumpulkan hasil panen getah tersebut ditempat pengumpulan getah yang berada disetiap wilayah.

Menurut Nabawi (2019) pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja diartikan sebagai sesuatu tingkat pencapaian hasil atas tugas-tugas tertentu yang dilaksanakan Widodo (2018). Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan dari seseorang yang menjalankan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan untuk dapat dikerjakan dan dapat mencapai target yang ditentukan. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah

satu faktor penentu dari sebuah keberhasilan dalam perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Maka kinerja dari para karyawan dapat sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berikut merupakan hasil kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel target produksi berikut ini:

Tabel 1.1
Target Dan Hasil Kinerja Karyawan
PT.Bridgestone Divisi 1 Afdeling C Naga Raja
Periode Juli s/d Desember 2022

No	Bulan	Target Getah Penderes (Ton)	Hasil Getah Penderes (Ton)	Persentase %
1.	Juli	65.000	81.300	125 %
2.	Agustus	65.000	44.586	68 %
3.	September	65.000	61.007	94 %
4.	Oktober	65.000	43.733	67 %
5.	November	65.000	42.347	65 %
6.	Desember	65.000	33.624	52 %

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan tingkat hasil panen getah pada bulan Agustus sampai dengan Desember. Pada setiap karyawan diberikan target getah yang harus dicapai sebanyak 75 Kg untuk setiap harinya. Pada bulan September hasil getah mengalami kenaikan tetapi turun kembali pada bulan selanjutnya. Hal ini dilihat dari hasil kinerja karyawan tersebut dilapangan. Akan ada setiap karyawan yang tidak dapat memenuhi target pencapaian yang ditanggung oleh setiap karyawan pribadi untuk memenuhi target produksi setiap bulannya dengan kinerja karyawan yang tidak maksimal bisa terjadi beberapa faktor diantaranya karena karyawan itu sakit, sering mengambil cuti atau tidak masuk kerja dengan *full*, atau bahkan karyawan tersebut bekerja sesuai jam kerja tetapi dilapangan karyawan tersebut

tidak menjalankan tugasnya dengan baik dapat dikatakan karyawan tersebut pulang kerja dengan membawa hasil getah yang jauh dari kata target sesuai karyawan lainnya.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan kinerja karyawan yang kurang maksimal disebabkan karena peraturan dan peluang yang diberikan oleh perusahaan menjadi karyawan yang baik disediakan oleh perusahaan walaupun masih ada beberapa karyawan yang merasa terbebani dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu bentuk cerminan dari kemampuan organisasi perusahaan didalam mengelola serta mengalokasikan sumber dayanya. Maka dari itu untuk terciptanya suatu kinerja yang baik diperlukannya sebuah perencanaan yang baik pula. Perencanaan tersebut yang disusun oleh pihak perusahaan sehingga terjadi keseimbangan yang nantinya akan menciptakan kinerja yang baik pula. Selain itu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti & Pd (2017) adalah yaitu lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan,

dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja.

Dalam hal lingkungan kerja pada PT.Bridgestone yaitu lingkungan kerja penderes yang berada dilapangan tentunya saja bervariasi. Ada lingkungan kerja karyawan bekerja dengan lokasi tanah yang mendatar, dan ada juga lokasi lingkungan kerja karyawan yang terjal dan berbukit dalam arti jurangan ataupun naik turun lokasi kerja karyawan. Dalam hal lingkungan kerja yang memiliki lokasi naik turun lokasi bekerja tersebut akan membuat waktu selesai karyawan yang memiliki lokasi kerja seperti tersebut akan terlambat jam waktu selesai dengan karyawan yang berada dilokasi lingkungan yang mendatar. Tentunya ini menjadi pembeda dan karyawan yang berada pada lokasi tersebut tidak merasa puas dalam bekerja karena selalu tertinggal dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pada lingkungan PT.Bridgestone terdapat juga pemeliharaan kebersihan dilapangan. Dalam hal ini kebersihan lapangan berupa pemotongan rumput liat agar dalam bekerja penderes tidak terganggu dengan semaknya rumput liar yang ada dilapangan pekerjaan. Setiap bulannya akan ada karyawan pembersih rumput yang akan bertugas untuk membersihkan lokasi karyawan tersebut. Perusahaan juga menyediakan fasilitas alat kerja yang mempermudah penderes dalam menderes mengumpulkan hasil getah.

Berdasarkan hasil pra-survey tentang lingkungan kerja yang peneliti lakukan pada karyawan penderes PT.Bridgestone Div IC Naga Raja dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.2
Hasil Pra-survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Kebersihan rumput dilokasi bekerja sudah baik.	15	20	35
2	Komunikasi antar karyawan dan atasan terjalin dengan baik.	13	22	35
3	Fasilitas alat kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan membantu pelaksanaan tugas penderes.	14	21	35

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data tabel 1.2 tersebut bahwa pengaruh lingkungan kerja memiliki peran tersendiri dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja bagi karyawan memiliki peranan penting dalam menghasilkan kinerja yang baik. lingkungan kerja yang bersih dan tidak terdapat rumput liar yang dapat menghambat penderes dalam menderes akan memudahkan karyawan dalam menderes. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor pendukung dari suatu kinerja karyawan yang baik. Menurut R. R. V. Afandi (2018) bahwa kepuasan kerja merupakan efektifitas atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan serta seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Bagi karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan melakukan tugas-tugasnya dengan sebaik-baik mungkin walaupun beban kerjanya cukup berat. Beban kerja yang cukup berat itu tidak akan dirasakan berat oleh para karyawan apabila dalam bekerjanya saja karyawan tersebut telah memperoleh suatu kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja dari setiap karyawan berbeda-beda. Perusahaan juga menyediakan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka karyawan akan masuk kepada golongan pada karyawan terbaik diantaranya yaitu peringkat terbaik 1,2,dan 3. Hal tersebut perusahaan memberikan *reward* berupa ban sepeda motor dengan jumlah yang berbeda. Pada setiap karyawan yang mendapatkan peringkat 1 mendapatkan *reward* berupa ban luar dan ban dalam sepeda motor sebanyak 1 buah setiap jenisnya, kemudian untuk peringkat 2 mendapatkan *reward* berupa 1 ban luar sepeda motor, sedangkan untuk karyawan yang mendapatkan peringkat 3 karyawan tersebut mendapatkan *reward* berupa 1 ban dalam sepeda motor. Selain mendapatkan *reward* atas peringkat terbaik pimpinan juga memberikan pujian terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil pra-survey tentang kepuasan kerja yang penulis lakukan pada karyawan yaitu PT.Bridgestone yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra-survey Kepuasan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja yang saya berikan.	17	18	35
2	Rekan kerja saya selalu membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	16	19	35

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data hasil pra-survey tersebut masih ditemukan karyawan yang belum merasa puas akan bekerja didalam perusahaan PT.Bridgestone. Selain mengalami kepuasan dalam bekerja, maka akan ada sebagian karyawan yang akan merasakan beban kerja yang tidak membuat nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Koesmowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Dapat disimpulkan yaitu beban kerja adalah banyak atau sedikitnya aktivitas yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Pada perusahaan ini terdapat beberapa beban kerja yang dihadapi oleh karyawan diantaranya seperti kondisi pekerjaan yang berada dilapangan terbuka dengan kondisi setiap karyawan berbeda-beda dengan target yang harus dicapai karyawan setiap harinya tidak mencapai target dengan hasil getah karet yang tidak banyak. Selain itu juga terdapat beban penderes yaitu disaat situasi hujan penderes juga tetap dituntut untuk bekerja disebabkan jam kerja penderes tersebut sudah mendekati jam selesai pada pukul 16.00. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan penulis tentang beban kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-survey Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya.	17	18	35
2	Waktu yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.	14	21	35
3	Perusahaan memberikan target produksi yang sesuai dengan kemampuan karyawan	15	20	35

Sumber: Data Diolah (2023).

Dari data pada tabel 1.5 diatas masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki beban kerja, hal ini disebabkan karena target getah yang harus dicapai cukup tinggi, walaupun dalam kondisi cuaca yang tidak cerah, seperti saat hujan karyawan tetap dituntut untuk bekerja dengan jam masa kerja yang sudah harus selesai bekerja, karyawan dituntut untuk tetap mendapatkan hasil getah setiap harinya. Hal ini yang menyebabkan hasil kinerja dari setiap karyawan tersebut tidak maksimal karena terdapat target produksi yang tinggi.

Berdasarkan berbagai fenomena-fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Bridgestone AFD IC).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka akan dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bridgestone bagian penderes?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bridgestone bagian penderes?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bridgestone bagian penderes?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bridgestone bagian penderes?

C. Tujuan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bridgestone.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bridgestone.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bridgestone.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Bridgestone.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas pengetahuan mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja serta kinerja karyawan .

2. Bagi Perusahaan.

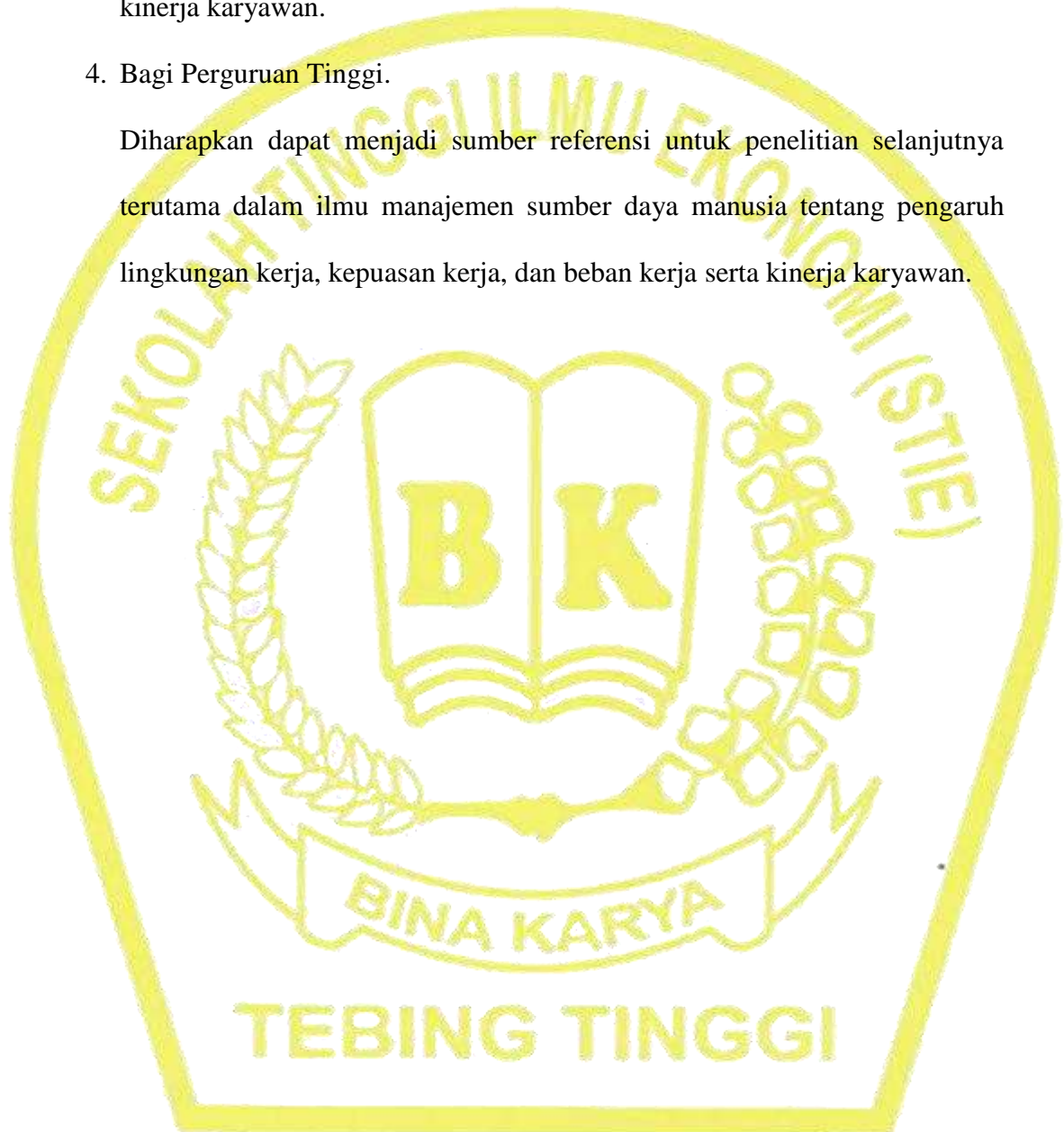
Diharapkan dapat menjadi referensi dan evaluasi terhadap kinerja karyawan PT.Bridgestone dalam memahami lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja serta kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya.

Diharapkan penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

4. Bagi Perguruan Tinggi.

Diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja serta kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai referensi guna untuk memperdalam pengetahuan dan bahan perbandingan dan juga sebagai bahan rujukan guna memperkuat penelitian ini. Maka dari itu, dalam penulisan kajian pustaka ini peneliti mencantumkan beberapa jurnal hasil dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai gambaran referensi penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis dan
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Mutiara (2021) Jurnal Ekonomi, Akutansi, dan Bisnis	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai dinas ketenagakerjaan pemerintah Provinsi Riau Variabel X1 : Beban Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Alat Analisis: Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pemberian tugas kerja yang berlebihan atau diluar kesanggupannya, memberikan beban tersendiri bagi pegawai. . Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bekerja di instansi pemerintah, faktor lingkungan bukan menjadi suatu masalah bagi pegawainya. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap

			kinerja pegawai, adanya kenyamanan dan terpenuhinya kebutuhan pegawai selama bekerja memberikan rasa semangat untuk bekerja lebih baik lagi.
2	Rahayu & Rushadiyati (2021) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Kabupaten Aceh Tamiang Variabel X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja, X3 : Beban Kerja Y : Kinerja Pegawai	Alat Analisis : Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
3	Sudiyanto (2020) Jurnal Media Wahana Ekonomika	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai pada dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Variabel X1 : Kepuasan Kerja X2 : Beban Kerja Y : Kinerja Pegawai	Alat Analisis: Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian: Hasil analisis regresi linier berganda, memperlihatkan pengaruh positif dari masing-masing variabel bebas, yaitu pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin dan hasil pengujian hipotesis secara simultan adanya pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

			Banyuasin.
4	Ratulangi (2022) Jurnal EMBA	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. Variabel X1 : Lingkungan Kerja X2 : Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan	Alat Analisis : Regresi Linier Berganda Hasil Penelitian: 1.Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. 2.Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. 3. Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara.
5	Octavianti & Hamni (2022) Jurnal Ilmiah Akutansi dan Keuangan	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia. Variabel X1 : Kepuasan Kerja X2 : Beban Kerja X3 : Kinerja Karyawan	Alat Analisis : Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa secara parsial dan secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inkabiz Indonesia Berpengaruh secara signifikan di buktikan pula dari hasil perhitungan Probabilitas Value dari penelitian ini dimana

			kepuasaan kerja ini juga di tunjang dari jumlah gaji yang di berikan kepada karyawan agar karyawan puas dan berkontribusi dengan hasil kinerja yang baik terhadap perusahaan.
--	--	--	---

Sumber : Data Sekunder 2023

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manajemen manusia dalam organisasi perusahaan M.Hasibuan (2017).

Menurut Mangkunegara (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan sumber daya manusia menurut Dessler (2015) adalah proses memperoleh, melatih dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni dalam mengatur peranan dan hubungan antar manusia (karyawan) dalam organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

b. Unsur-Unsur Manajemen

Berdasarkan kutipan isi buku manajemen sumber daya manusia, ada beberapa unsur yang mencakup manajemen yang disingkat dengan 6M yaitu sebagai berikut : M.Hasibuan (2017)

1) Manusia (*Man*)

Manusia merupakan sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Tanpa adanya manusia, manajer tidak akan mungkin dapat mencapai tujuannya sendiri. Manusia merupakan orang yang mencapai hasil kegiatan orang lain.

2) Uang (*Money*)

Untuk melakukan berbagai kegiatan aktivitas perusahaan, selain sumber daya manusia, unsur yang paling penting adalah uang. Fungsi uang disini yaitu sebagai model perusahaan yang digunakan untuk membayar upah atau gaji, membeli bahan-bahan, dan peralatan kebutuhan oprasional perusahaan.

3) Bahan-Bahan (*Material*)

Bahan-bahan atau material merupakan faktor pendukung utama dalam kegiatan proses produksi, dan tentunya sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses produksi. Tanpa adanya bahan atau material maka proses produksi tidak akan berjalan sebagai mana mestinya.

4) Mesin (*Machine*)

Mesin sangat berguna bagi perusahaan karena tanpa adanya mesin perusahaan juga tidak akan dapat menghasilkan suatu produk atau output. Semakin majunya teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

5) Metode (*Method*)

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar dapat berjalan dengan lancar dan berhasil, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, metode merupakan sarana manajemen untuk mencapai suatu tujuan.

6) Pasar (*Market*)

Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, karena pada dasarnya tanpa adanya pasar, maka hasil produksi tidak dapat disalurkan. Sehingga tujuan perusahaan tidak dapat akan tercapai.

c. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut M.Hasibuan (2017) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planing*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program

kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizing chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan adalah bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Dalam organisasi perusahaan kinerja dikatakan sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Widodo dalam Juniarni Elperida (2019) adalah “Tingkat pencapaian hasil atas tugas-tugas tertentu yang dilaksanakan”. Sedangkan menurut (Marwansyah & Setyaningsih, 2018) kinerja adalah “pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Berdasarkan teori-teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan setiap tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widodo dalam Juniarni Elperida (2019) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik begitu pula dengan sebaliknya.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Maka rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang karyawan melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya maka dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dalam bentuk bekerja bersungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi tidak baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu masuk bekerja, ataupun dengan mengerjakan perintah yang diberikan sesuai dengan perintah yang dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan beberapa indikator. Menurut Widodo dalam Juniarni Elperida (2019) terdapat empat indikator kinerja yaitu :

1) Standart

Standart merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standart tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

2) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

3) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

4) Peluang

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Frimayasa, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Sedangkan menurut (F. AFANDI, 2018) adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dapat berpengaruh dalam proses kerjanya, dalam hal ini lingkungan kerja berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi rasa aman dan puas dalam melakukan pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (F. AFANDI, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis antara lain:

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerjaan itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

a) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

b) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

c) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang

dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Frimayasa, 2022) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Suasanan kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja, baik itu sesama rekan kerja ataupun dengan atasan. Hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko et al., 2022) kepuasan kerja adalah perilaku yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya terhadap pendapatan yang diterimanya, hal ini terlihat dari perasaan dan perilaku baik karyawan terhadap hasil pekerjaan dan semua hal yang dialami alam lingkungan kerja.

Menurut (R. R. V. AFANDI, 2018) kerja merupakan efektifitas atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan serta seperangkat prasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan yaitu bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif atau pun negatif yang dialami karyawan dapat menyebabkan seseorang mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh besarnya gaji atau upah yang diterima karyawan.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (R. R. V. AFANDI, 2018) bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu:

1) Pemenuhan Kebutuhan

Ditentukan pada tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan

Kepuasan merupakan hasil dari memenuhi harapan, pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya.

3) Pencapaian Nilai

Pencapaian merupakan hasil dari persepsi pekerjaan dan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan

Merupakan kepuasan fungsi dari seberapa adil karyawan diperlakukan di tempat kerjanya.

5) Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi harus terjalin sebuah budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (R. R. V. AFANDI, 2018) indikator kepuasan kerja meliputi beberapa point diantaranya yaitu:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan karyawan apakah memiliki element yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa karyawan senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

5. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Munandar, 2014) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Menurut (Koesmowidjojo, 2017) adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan”. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Jadi dapat disimpulkan yaitu beban kerja adalah banyak

atau sedikitnya aktivitas yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut (Koesmowidjojo, 2017) faktor-faktor beban kerja yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dan reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan, ataupun persepsi (faktor psikis).

2) Faktor Ekstrenal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh perusahaan seperti: lingkungan kerja, tugas-tuga fisi, dan organisasi kerja.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada dalam devisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.

2) Penggunaan Waktu Kerja

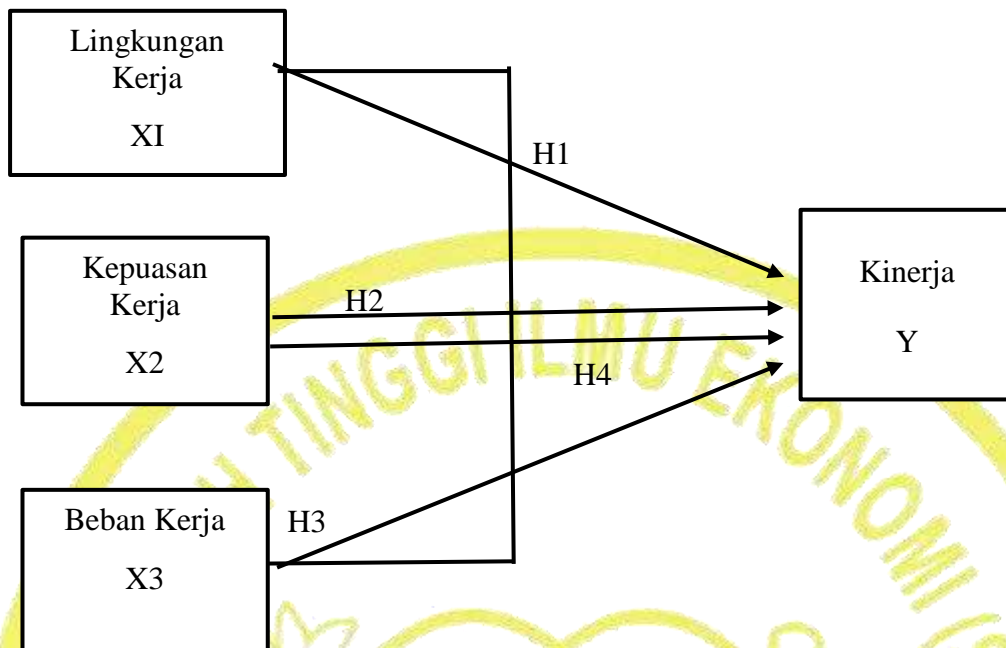
Waktu yang sesuai dengan SOP (*Standart Operating Procedure*) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan, namun ada kalanya suatu perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan atau volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dan mendasar serta pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Adapun keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Selain itu juga lingkungan kerja yang berorientasi tujuan memiliki peran dominan dalam menghasilkan kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang berorientasi tujuan akan menghilangkan situasi ambigu dan mengurangi efek dari gangguan kognitif pada kinerja tugas.

Menurut penelitian terdahulu (Warongan et al., 2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja

2. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja

Kepuasan kinerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan

dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Menurut penelitian terdahulu (Mutiara, 2021) menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut bergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Beban kerja yang besar bagi karyawan akan membuat hasil kinerja karyawan tidak bagus sedangkan beban kerja yang dapat diatasi

oleh karyawan, maka karyawan tidak akan merasakan beban kerja yang besar.

Menurut penelitian terdahulu Sudiyanto (2020) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif yang disebabkan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Transmigrasi Banyuasin.

4. Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja Dan Beban Kerja Dengan Kinerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk optimal. Lingkungan kerja dipengaruhi langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar semua karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penelitian pekerjaan atau pengalaman kerja. Kemudian kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan

kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Beban kerja sebagai jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Menurut penelitian terdahulu Nabawi (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditentukan diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bridgestone Dolok Merangir
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bridgestone Dolok Merangir
3. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bridgestone Dolok Merangir
4. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bridgestone Dolok Merangir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah penelitian replikasi. Menurut Sugiyono (2019) penelitian replikasi merupakan pengulangan dari penelitian sebelumnya dengan tujuan untuk membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi, teori, ataupun produk yang telah ada. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Vidia Mutiara (2021) yang berjudul, “pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai dinas ketenagakerjaan pemerintah provinsi riau”. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada objek dan tahun penelitian.

C. Lokasi Dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bridgestone AFDELING I C Naga Raja Kecamatan Dolok Merawan, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Periode waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan Juli 2023.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan bagian penderes PT.Bridgestone sebanyak 35 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian besar tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu Sugiyono (2019). Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan penderes pada PT.Bridgestone AFDELING IC Naga Raja I sebanyak 35 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut (Sugiyono, 2019) metode sensus yaitu seluruh subjek atau objek yang didalam populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Sampling total adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) sumber data dapat menggunakan dua sumber yaitu:

1. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) sumber data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti wawancara, kuesioner, dan observasi. Adapun sumber data yang dimaksud pada penelitian ini adalah penderes pada PT. Bridgestone yang akan memberikan jawaban dari pernyataan pada kuesioner penelitian.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dapat berupa literatur, buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini (Sugiyono, 2019).

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan angket. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2019) skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan menggunakan skala likert responden hanya perlu memberikan tanda *checklist* atau tanda silang sesuai jawaban di setiap pernyataan. Kuesioner yang sudah di jawab responden kemudian dihitung skornya. Berikut ini bobot penilaian pada skala likert:

Tabel 3.1
Bobot Penilaian

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

2. Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2019) studi pustaka adalah Teknik pengumpulan data berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, penggunaan jurnal, internet, atau literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dipecahkan.

G. Defenisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019) defenisi variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas tugas-tugas tertentu yang dilaksanakan Menurut Widodo dalam (Juniarni Elperida, 2019)	1. Standart 2. Alat atau Sarana. 3. Motif. 4. Peluang Menurut Widodo dalam (Juniarni Elperida, 2019)	Skala Likert
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Nitisemito (Frimayasa, 2022)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan Dengan Rekan Kerja 3. Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan. Nitisemito (Frimayasa, 2022)	Skala Likert
3	Kepuasan (X ₂)	Kepuasan kerja adalah efektifitas atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan serta seperangkat perasaan karyawan tentang	1. Pekerjaan. 2. Upah. 3. Promosi. 4. Rekan kerja. Afandi, F (2018)	Skala Likert

		menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Afandi (2018)		
4	Beban kerja (X_3)	Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, Koesmowidjojo (2017)	1. Kondisi pekerjaan. 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai. Koesmowidjojo (2017)	Skala Likert

Sumber: Data Sekunder (2023)

H. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2019).

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel.

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2018).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independent dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov*, yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan di atas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

2) Jika hasil uji *One Sampel Kolmogorov* menghasilkan nilai signifikansi dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018) bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, jadi perlu dideteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu persamaan regresi dengan catatan melakukan uji *Tolerance* atau VIF. Nilai yang umum menunjukkan adanya multikolinieritas atau tidak adalah:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $>0,10$ atau $VIF <1$, maka variabel dinyatakan bebas multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $<0,10$ atau nilai $VIF >10$, maka variabel dinyatakan ada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2018) bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari satu residual observasi ke residual lainnya dalam model regresi. Jika varian residu diperhatikan dari satu pengamatan ke pengamatan lain, dikatakan homoskedastis, dan jika berbeda dikatakan heteroskedastis. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Keputusan heteroskedastisitas didasarkan pada:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai factor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan lainnya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Menurut Sugiyono (2019) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (Kinerja)
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi dari Variabel X_1 (Lingkungan Kerja)
- b_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 (Kepuasan Kerja)
- b_3 = Koefisien regresi dari Variabel X_3 (Beban Kerja)
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Kepuasan Kerja
- X_3 = Beban Kerja
- e = error term

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel

dependen. Nilai R^2 adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar R^2 adalah biasa terhadap jumlah variabel yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen maka nilai R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu, banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka $Adjusted R^2 = (1-K)/(n-k)$, jika $k > 1$, maka *Adjusted R²* akan bernilai negatif.

I. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual menjelaskan variasi variabel dependen. Salah satu cara untuk melakukan uji t (parsial) adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan variabel t. Menurut Ghozali (2018) untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak maka perlu membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. H_0 ditolak, apabila t hitung $< t$ tabel, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. H_0 diterima, apabila t hitung $> t$ tabel, artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Ghozali (2018) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara Bersama-sama atau simultan variabel independen terhadap variabel dependen, pada program SPSS. Adapun didalam penelitian ini lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dengan menggunakan derajat signifikan sebesar 0,05, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila F hitung $> F$ tabel, maka H_a ditolak, artinya data statistik yang digunakan menunjukkan bahwa semua variabel independen (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima, artinya data statistik yang digunakan menunjukkan bahwa semua variabel independen (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Atau jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman*. Universitas Jenderal Soedirman.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Frimayasa, A. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol . 11 No . 1 Juli 2022 E -
- Ghozali, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, M., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syawaluddin, S. (2022). *Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BTPN, Tbk. Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15659–15664.
- Julyanthry, J., Siagian, V., Asmeati, A., Hasibuan, A., Simanullang, R., Pandarangga, A. P., Purba, S., Purba, B., Pintauli, R. F., & Rahmadana, M. F. (2020). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Juniarni Elperida, M. D. (2019). *Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan*. 3(2), 125–131.
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, S., & Setyaningsih, E. D. (2018). *Pengaruh Kinerja Perbankan Terhadap Rasio Profitabilitas Pada Bank BUMN. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 6(1), 11–18.
- M.Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A. (2014). *Analisis Kebutuhan SDM berdasarkan Beban Kerja dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Need) di Unit Kerja Rekam Medik RSUD Prambanan Yogyakarta Tahun 2012*. Universitas Gadjah Mada.
- Mutiara, V. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan*

Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal, 1(1), 270–283.

Nabawi, R. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183.*

Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. 5(3), 1490–1496.*

Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T., & Jahri, M. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss), 1(2), 132–143.*

Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 11(2), 136–145.*
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>

Ratulangi, U. S. (2022). *ISSN 2303-1174 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja The Influence Of The Work Environment And Workload On The Employees Performance Of Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jurnal Emba Vol . 10 No . 2 April 2022 , Hal . 848-857 ISSN 2303-1174. 10(2), 848–857.*

Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.*

Solehah, S. D. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 5(3), 256–263.*

Sudiyanto, T. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17(1), 93–115.*

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.*

Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo. Bandung: CV. Alfabeta).*

Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt*

Jordan Bakery Tomohon. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(1), 963–972.

Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam*. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97–104.

Cahyadi, L. and Cahyadi, W. (2023) 'The influence of transactional leadership style and transformational on organizational commitment with compensation as a moderating variable', *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), p. 845. doi:10.29210/020231736.

Cahyadi, W., Aswita, D. and Ningsih, T.Z. (2022) 'Analysis of The Development of Non-Cognitive Assessment Instrument to Support Online History Learning in Jambi City High School', *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), pp. 3265–3274. doi:10.35445/alishlah.v14i3.2044.

Candrasa, L. and Cen, C.C. (2022) 'The Effect Of Teacher Teaching, Learning Methods And Students Perceptions On The Student's Learning Achievement In Medan City', *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 449–456. doi:10.29210/020221737.

Sinaga, E.M. (2022) 'The Influence Of Price On Purchase Decision With Quality Of Service As Intervening Variable (Case Study On Customer Outlet Distributor Of XL AXIATA Products PT. Akses Lintas Nusantara Kota Tebing Tinggi)', *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 125–133. doi:10.29210/020221734.

