

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEKERTI NUSANTARA

Siti Patimahtu Zahro*, Nurlaela Eva Puji Lestari**

*,** Univeristas Bina Sarana Informatika. Jakarta, Indonesia

Article Info

Keywords:

Work Environment;
Workload; Employee
Performance;

Corresponding Author:

nurlaela.nep@bsi.ac.id

Abstract

This study aims to determine how much influence the work environment and workload have on employee performance at PT Pekerti Nusantara which includes variables (independent) work environment, workload has an influence on employee performance (dependent). The population in the study were all employees totaling 35 people. Sampling data obtained through questionnaires were tested through quantity tests; namely validity and reliability tests and hypothesis testing using multiple linear regression, determination test (R^2), t test and f test. From the results of multiple linear regression shows that employee performance is influenced by work environment variables $b1X1$: 0.545, workload variables $b2X2$: 0.215. The results of the coefficient of determination (R^2) use an adjusted r square value of 0.775, this indicates that the variables studied work environment variables ($X1$) and workload variables ($X2$) have an influence on employee performance (Y) of 75.5% while the remaining 24.5% is influenced by variables not studied. From the results of the t test and f test calculations, it can be seen that all elements of the work environment variable and workload variable together have a positive and significant effect on employee performance variables with a Sig value of $0.000 < 0.05$ and an F calcute values of $53.480 > F$ table 3.280. For the variable that has the most dominant effect on employee performance variables is the work environment variable.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pekerti Nusantara yang meliputi variabel (independen) lingkungan kerja, beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (dependen). Populasi yang diteliti pada PT Pekerti Nusantara berjumlah 35 karyawan. Sampling data yang diperoleh melalui kuesioner diuji melalui uji kuantitas; yaitu uji validitas dan reliabilitas dan uji hipotesisi menggunakan regresi linear berganda, uji determinasi (R^2), uji t dan uji f . Dari hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja $b1X1$: 0,545 , variabel beban kerja $b2X2$: 0,215. Hasil koefisien determinasi (R^2) menggunakan nilai adjusted r square sebesar 0,775, hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti variabe lingkungan kerja ($X1$) dan variabel beban kerja ($X2$) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 75,5% sementara sisanya 24,5% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan uji t dan uji f dapat dilihat bahwa semua unsur dari variabel lingkungan kerja dan variabel beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $53,480 > F$ tabel 3,280. Untuk variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja.

The Asia Pacific Journal of
Management Studies

Volume 11 dan Nomor 3

September - Desember 2024

Hal. 207 - 214



©2024 APJMS. This is an Open Access Article distributed the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu atau kelompok yang terlibat dalam pengembangan strategi, desain, dan proses untuk produksi barang dan jasa, alokasi sumber daya keuangan, perumusan strategi organisasi yang komprehensif melalui pemanfaatan kemampuan kognitif dan fisik untuk mencapai tujuan utama perusahaan (Chaerudin, 2020).

Menurut Rivai dan Ella dalam (Tunnufus & Asih, 2022) mengatakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang diungkapkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di perusahaan”.

“Lingkungan kerja merupakan semua faktor yang berkaitan dengan dimensi fisik dan psikologis yang berpotensi berdampak pada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung” menurut Wusanto dalam (Lestari, 2018).

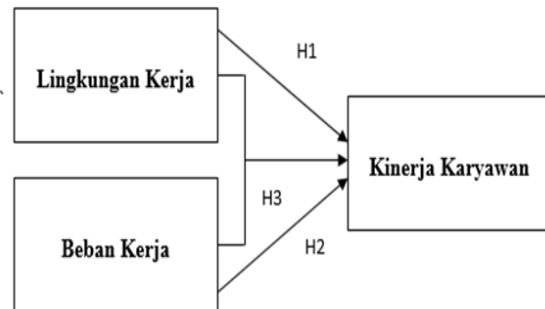
Menurut (Syahla, 2023) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting dan berpengaruh akan keberhasilan sebuah operasional perusahaan, dimana lingkungan kerja yang baik tentu bisa meningkatkan kinerja karyawan”.

Beban kerja merupakan jumlah tugas yang diberikan kepada individu dalam tenaga kerja, yang mencakup tuntutan fisik dan mental sehingga menjadi akuntabilitas mereka (Mahawati, 2021) . Menurut Kiki dalam (Sintia, 2016) “Beban Kerja adalah suasana jika karyawan dihadapkan pada tumpukan pekerjaan yang wajib dikerjakan atau deadline dan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan”.

Pekerti Nusantara didirikan pada tahun 1978 sebagai cabang ekspor nirlaba dari Yayasan Pekerti, sebuah lembaga pengembangan sosial. Dengan adanya mekanisasi pertanian, dan hilangnya lahan karena prosedur warisan, banyak pekerja pertanian terpaksa bermigrasi ke kota untuk mencari pekerjaan. Untuk mengatasi hal ini, Dengan kantor pusat di Rawamangun, Jakarta Timur dan gudang yang terletak di daerah Klender, Jakarta Timur, PT Pekerti Nusantara menghadirkan berbagai produk kerajinan Indonesia dari berbagai bahan dan latar belakang budaya. Berdasarkan latar

belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga judul penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pekerti Nusantara”.

Untuk desain kerangka penelitian disajikan pada Gambar 1 berikut :



Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Dari gambar di atas, terlihat bahwa variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial menunjukkan pada variabel Kinerja Karyawan, variabel Beban Kerja secara parsial menunjukkan pada variabel Kinerja Karyawan, serta untuk variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan menunjukkan pada variabel Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Menurut (Ali, Hariyati, Pratiwi, & Afifah, 2022) mendefinisikan bahwa “Metode Penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar”.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT Pekerti Nusantara.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yang termasuk dalam metode non-probability sampling. Teknik pengumpulan data observasi langsung digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian pada karyawan PT Pekerti Nusantara.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pekerti Nusantara yang berjumlah 35 orang. Menurut Sugiyon (Sari & Ratmono, 2021) “Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Oleh karena itu, dikarenakan jumlah populasinya relatif kecil, maka penulis menggunakan teknik sampling jenuh untuk memilih sampelnya. Oleh karena itu, sampel yang digunakan pada penelitian ini jumlahnya 35 responden.

Teknik pengumpulan data yang diaplikasikan pada penelitian ini, yaitu:

Metode Observasi

Metode observasi data dilakukan dengan mengamati secara langsung di lokasi penelitian, yaitu PT Pekerti Nusantara. Fokus pada penelitian ini adalah mengamati mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Kuesioner

Menurut Mulyono (Pranatawijaya, Widiatry, Priskila, & Putra, 2019) “Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala likert, responden diminta mengisi kuesioner yang meminta mereka menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap serangkaian pertanyaan. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala likert ini terdiri dari 5 pilihan yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS). Kelima opsi ini ditunjukkan pada tabel di bawah:

Tabel 1. Pengukuran Skala

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Pranatawijaya (2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Keseluruhan pernyataan pada tiap-tiap variabel ternyata memiliki status yang valid berarti setiap pernyataan sah untuk digunakan di dalam instrumen penelitian ini.

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
X1.1	0,511	0,333	Valid
X1.2	0,537	0,333	Valid
X1.3	0,523	0,333	Valid
X1.4	0,476	0,333	Valid
X1.5	0,737	0,333	Valid
X1.6	0,829	0,333	Valid
X1.7	0,659	0,333	Valid
X1.8	0,730	0,333	Valid
X1.9	0,686	0,333	Valid
X1.10	0,575	0,333	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 2. diatas, koefisien korelasi terendah pada faktor keempat (X1.4) dengan koefisien korelasi sebesar 0,476. Sedangkan nilai koefisien korelasi tertinggi terdapat pada faktor keenam (X1.6) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,829. Oleh karena itu, apabila dilakukan uji validitas suatu variabel, seluruh item variabel X1 dalam penelitian ini dapat digunakan dalam penelitian yang selanjutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Beban Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
X2.1	0,722	0,333	Valid
X2.2	0,748	0,333	Valid
X2.3	0,537	0,333	Valid
X2.4	0,740	0,333	Valid
X2.5	0,597	0,333	Valid

No. Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
X2.6	0,852	0,333	Valid
X2.7	0,760	0,333	Valid
X2.8	0,814	0,333	Valid
X2.9	0,730	0,333	Valid
X2.10	0,693	0,333	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 3. diatas, koefisien korelasi terendah pada faktor ketiga (X2.3) dengan koefisien korelasi sebesar 0,537. Sedangkan nilai koefisien korelasi tertinggi terdapat pada faktor keenam (X2.6) dengan nilai korelasi sebesar 0,852. Saat menguji validitas variabel X2 bisa disimpulkan bahwa seluruh elemen variabel X2 dari penelitian ini dapat digunakan didalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,584	0,333	Valid
Y1.2	0,726	0,333	Valid
Y1.3	0,846	0,333	Valid
Y1.4	0,638	0,333	Valid
Y1.5	0,662	0,333	Valid
Y1.6	0,757	0,333	Valid
Y1.7	0,748	0,333	Valid
Y1.8	0,683	0,333	Valid
Y1.9	0,746	0,333	Valid
Y1.10	0,673	0,333	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 4. diatas, koefisien korelasi yang paling rendah adalah faktor pertama (Y.1) dengan koefisien korelasi sebesar 0,584. Sedangkan nilai korelasi tertinggi terdapat pada faktor ketiga (Y.3) dengan nilai korelasi sebesar 0,846. Pengujian validitas variabel Y diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh unsur pernyataan variabel Y bisa dikatakan valid dengan syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,333) dan taraf signifikan 0,05. Oleh karena itu, seluruh item variabel Y pada penelitian ini bisa digunakan dalam penelitian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Status
Lingkungan Kerja	0,828	0,60	Realabel
Beban Kerja	0,897	0,60	Realabel
Kinerja Karyawan	0,883	0,60	Realabel

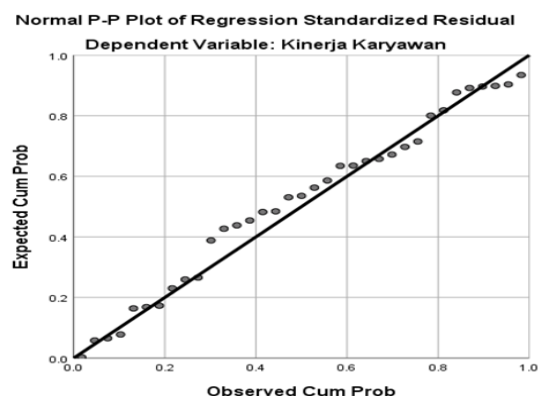
Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 5. terlihat nilai reliabilitas setiap elemen variabel dalam penelitian ini sudah sesuai, karena nilai yang dihasilkan mendekati 1 atau cronbach's alpha $> 0,60$. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa seluruh item setiap variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas atau reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi pada setiap variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas dalam penelitian ini memakai analisis grafik dengan melihat normal plot sedangkan analisis statistic dilakukan dengan menggunakan uji statistic One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 2024

Uji plot menggunakan P Plot normal regresi standar residual pada penelitian ini berguna untuk menentukan apakah suatu data berdistribusi normal

dengan melihat hasil sebaran skor pada grafik diatas. Pada gambar uji grafik normal, grafik diatas menunjukkan bahwa sebaran titik-titik menyebar secara linier, sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

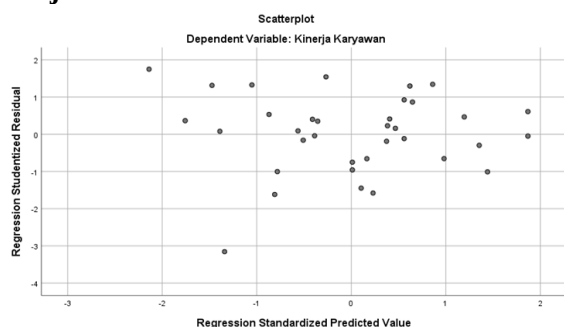
Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.74686325
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.061
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 2024

Uji statistik pada penelitian ini menggunakan one-sample Kolmogorov-smirnov. Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 data dikatakan normal, sedangkan jika nilai Sig. kurang dari 0,05, data dikatakan tidak normal. Dengan melihat tabel statistik diatas, bisa disebut bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hal ini dapat disimpulkan dari nilai Asymp. Jika nilai tersebut lebih besar dari 0,05 Sig. (dua sisi) akan menjadi 0,20.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 2024

Berdasarkan gambar 3. diatas bisa disimpulkan bahwa titik-titik yang didapatkan

tersebar secara acak dan tidak membentuk pola atau garis tertentu yang jelas. Oleh karena itu, model regresi dapat dikatakan bebas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.223		1.196	.240		
	Lingkungan Kerja	.545	.201	2.715	.011	.792	1.262
	Beban Kerja	.215	.129	1.662	.106	.792	1.262

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 2024

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya interkorelasi variabel bebas dengan mengacu pada nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance > 0,1 dan jika nilai VIF < 10 maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi menurut (Yaldi et al., 2022).

Berdasarkan pada tabel uji multikolinearitas diatas, pada bagian “Collinearity Statistics” variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara bersamaan memiliki nilai VIF 1,262 dan nilai tolerance 0,792. Maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model	B	Std. Error			
1	(Constant)	9.223		2.917	.006
	Lingkungan Kerja	.545	.082	6.622	.000
	Beban Kerja	.215	.053	4.054	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS (2024).

Uji regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = 9,223 + 0,545 (X1) + 0,215 (X2)$$

Uji T (Parsial)

Tabel 9. Uji T (Parsial)

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.223	3.162		2.917	.006
	Lingkungan Kerja	.545	.082	.631	6.622	.000
	Beban Kerja	.215	.053	.386	4.054	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas, diketahui nilai Sig. variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta untuk nilai thitung sebesar 6,622 lebih besar dari nilai ttabel (2,036), dan nilai yang diperoleh pun bernilai positif. Maka dari itu dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima atau variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel. 10 Uji F (Simultan)

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS (2024)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	430.459	2	215.230	53.480	.000 ^b
Residual	128.783	32	4.024		
Total	559.243	34			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), (X2), (X1)

Pengujian hipotesis dalam uji F pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tabel anova. Dalam penelitian ini membandingkan nilai signifikansinya dengan nilai Fhitung dan Ftabel,

untuk memeriksa apakah variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y secara bersamaan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.641	2.430

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 11 diatas, menunjukkan nilai R Square adalah 0,651 atau 65,1%. Maka dari itu, lingkungan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.438	3.041

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 12 diatas, menunjukkan nilai R Square adalah 0,454 atau 45,4%. Maka dari itu, beban kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.755	2.006

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

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 2024

Berdasarkan pada gambar tabel 13 diatas, nilai Adjusted R Square adalah 0,755 atau 75,5% . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan mempengaruhi

variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar 75,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 75,5\% = 24,5\%$) dipengaruhi oleh variabel diluar yang diteliti.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan data primer dengan mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para respon. Responden dalam penelitian ini yaitu para karyawan PT Pekerti Nusantara. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pekerti Nusantara. Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan diatas sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada PT Pekerti Nusantara, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai thitung 6,622 lebih besar dari t_{tabel} (2,036) dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta data yang menunjukkan nilai yang positif.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pekerti Nusantara. Hal ini dilihat dari nilai thitung 4,054 lebih besar dari t_{tabel} (2,036) dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta data yang menunjukkan nilai yang positif.
3. Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pekerti Nusantara. Hal ini dilihat dari nilai Fhitung 53,480 lebih besar dari F_{tabel} (3,280) dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta data yang menunjukkan nilai yang positif.

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki saran yang dapat diajukan, antara lain :

1. Disarankan untuk mengambil jumlah sampel lebih banyak pada tempat riset lain. Bertujuan agar keakuratan data lebih jelas dan lebih baik dalam suatu penelitian yang akan dilakukan.
2. Diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja dan beban kerja karyawan agar dapat

meningkatkan kinerja karyawan sehingga bersemangat dalam bekerja.

3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan hal yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Chaerudin, A. (2020). *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Moneter*, 5(1), 99–104. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id>
- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- 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>
- Sintia, M. & T. R. (2016). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja, 17(April), 1–30.
- Syahla, O. K. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Snapindo Warlab Sukses (Percetakan Snapy Cabang Tebet). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan ...*, 1(3), 54–68. Retrieved from <http://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIV>

A/article/view/341%0Ahttps://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIV
A/article/download/341/324

Tunnufus, Zakiyya dan Asih, I. K. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Pada PT PLN UP3 Banten Selatan. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9, 147–154.

Tunnufus, Z., & Asih, I. K. (2022). Zakiyya dan Illa/Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja, 147–154.

Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., ... Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>