



## Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Jodie Firjatullah**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

[jodiefirjatullah\\_1709621049@mhs.unj.ac.id](mailto:jodiefirjatullah_1709621049@mhs.unj.ac.id)

**Christian Wiradendi Wolor**

Universitas Negeri Jakarta

[christianwiradendi@unj.ac.id](mailto:christianwiradendi@unj.ac.id)

**Marsofiyati**

Universitas Negeri Jakarta

[marsofiyati@unj.ac.id](mailto:marsofiyati@unj.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan menelaah keterkaitan lingkungan kerja, budaya kerja serta beban kerja terkait kinerja pegawai pada suatu instansi ataupun perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui analisi deskriptif, serta pengumpulan data secara daring menggunakan Platform Microsoft Forms dengan skala Likert 1 sampai 5 dengan metode *Purposive Sampling* terdapat 57 responden yang berkriteria umur 18 – 30 dan sedang bekerja. Diolah menggunakan program aplikasi SmartPLS 4.0.9.2. dengan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya, lingkungan kerja berpengaruh dalam menunjang atau meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik dan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Lingkungan kerja dapat maksimal ketika sebuah perusahaan dapat melaksanakan atau menciptakan lingkungan yang kondusif, kolaboratif, serta memperhatikan segala aspek seperti fisik dan psikis karyawannya. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, dukungan sosial, dan keamanan kerja dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Budaya kerja organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Organisasi dengan budaya yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan motivasi karyawan memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak mendukung karyawan dapat menghambat kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu juga mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stress berlebih dan kelelahan, yang berdampak negatif pada produktivitas. Oleh karena itu, manajemen yang bijak dalam menentukan beban kerja sangatlah penting. Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, budaya kerja yang positif, dan penyesuaian beban kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan ataupun sebuah instansi perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk mencapai produktivitas dan kepuasan kerja yang optimal di tengah persaingan antar instansi yang ketat.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

### ABSTRACT

*This research has the objective of analyzing the relationship between the work environment, work culture and workload related to employee performance in an agency or company. This research uses quantitative methods through descriptive analysis, as well as online data collection using the Microsoft Forms Platform with a Likert scale of 1 to 5 with the Purposive Sampling method, there are 57 respondents with the age criteria 18-30 and currently working. Processed using the SmartPLS 4.0.9.2 application program. with Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that, the work environment is influential in supporting or improving the performance of its employees for the better and can produce quality work done by its employees. The work environment can be maximized when a company can implement or create a conducive, collaborative environment, and pay attention to all aspects such as the physical and psychological of its employees. Such factors as sufficient facilities, social support, and job security can increase employee performance productivity. Organizational work culture also plays an important role in shaping employee performance. Organizations with a culture that encourages innovation, collaboration, and employee motivation have better performance. Conversely, a work culture that does not support employees can hinder employee performance. Workload in accordance with individual capacity also affects employee performance. Too high a workload can lead to excessive stress and fatigue, which negatively impacts productivity. Therefore, wise management in determining workload is essential. From this study, it can be concluded that a good work environment, positive work culture, and workload adjustment can significantly*

Received September 30, 2023; Revised Oktober 22, 2023; Accepted November 08, 2023

\* Jodie Firjatullah, [jodiefirjatullah\\_1709621049@mhs.unj.ac.id](mailto:jodiefirjatullah_1709621049@mhs.unj.ac.id)

*improve employee performance. A company or an agency needs to pay attention to these factors to achieve optimal productivity and job satisfaction in the midst of intense competition between agencies.*

**Keyword :** *Employee Performance, Work Culture, Work Environment, Work Load*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan salah satu hal yang harus terus dipertahankan atau ditingkatkan oleh semua pekerja di manapun ia berada. Menjadi sebuah kewajiban dan keharusan oleh setiap pekerja, bukan berarti atasan atau pimpinan sebuah instansi tidak memikirkan solusi dan permasalahan ini. Sebuah perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia terbaik mereka untuk menjalankan roda kegiatan di perusahaan tersebut. Permasalahan yang timbul akibat keputusan perusahaan akan berdampak terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Sebuah perusahaan memiliki penurunan kualitas pekerjaan. Sebagian besar penurunan kualitas pekerjaan berasal dari faktor internal atau di dalam sebuah perusahaan seperti pimpinan perusahaan, beban kerja, lingkungan kerja dan hal yang berhubungan dengan faktor internal perusahaan. Databoks menjelaskan survei yang dilakukan oleh BPS (Badan Pusat Statistik) menyebutkan bahwa terdapat penurunan yang dilihat dari kondisi indeks kualitas pekerjaan (IKP) sebesar 43,78 pada bulan Agustus 2020, turun 20,7% dari 55,23 pada bulan Agustus 2019. Hal ini menunjukkan secara tidak langsung kinerja karyawan akan berhubungan dengan kualitas pekerjaan, dimana ketika seorang karyawan kurang memiliki kinerja yang baik maka, akan mempengaruhi kualitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam pelaksanaan atau penyelesaian pekerjaannya, sebagian besar karyawan akan mengalami *burnout* yang akan berpengaruh terhadap hasil dari penyelesaian pekerjaannya. (Maslach & Leiter, 2016) menyatakan tanda tanda seseorang mengalami *burnout*, diantaranya merasa kelelahan luar biasa (*exhaustion*), yaitu merasa jenuh, kehilangann energi, mengalami penurunan kinerja, dan merasa tidak bersemangat. Lalu, merasa tidak menyatu dengan pengerjaan (*sinisme*), menunjukkan sifat negatif terhadap suatu pekerjaan seperti marah, menarik diri dari pekerjaan, dan sikap yang tidak pantas kepada karyawan lain. Dan yang terakhir adalah, tidak efektif saat bekerja (*inefficacy*), yaitu menurunnya produktivitas dan kemampuan seseorang saat bekerja serta tidak memiliki pencapaian.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Dolonseda & Watung, 2020) lingkungan kerja dapat dijadikan salah satu alat untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan bisa dilihat dengan adanya hubungan harmonis yang dijalin oleh

setiap rekan kerja, atasan, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Kebalikannya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan yang bekerja mudah stres, kurang bersemangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu.

(Siregar, Marbun, & Syaputri, 2020) menyatakan bahwa budaya kerja berperan penting terhadap seorang karyawan dan juga perusahaan. Budaya kerja menyangkut sistem kerja yang berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja yang dilandasi oleh pandangan hidup yang nantinya akan membuat karyawan memiliki rasa kenyamanan ataupun rasa tidak ada tekanan saat bekerja. Tidak jauh berbeda dengan lingkungan kerja, budaya kerja yang baik membuat para karyawan bekerja dengan nyaman, dan mampu membantu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Arianto, 2013), (Ahmad, Tewal, Taroreh, et al., 2019), (Wahyudi, 2019), dan (Manajemen et al., 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, semakin lingkungan kerja yang mendukung, budaya kerja yang baik, serta beban kerja yang sesuai dengan standar maka, kinerja karyawannya akan semakin baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menggunakan sampel penelitian yang berasal dari perusahaan ternama. Berbeda dengan penelitian ini, peneliti mengambil sampel mahasiswa Universitas Negeri Jakarta yang bekerja. Dalam penggunaan pengolahan analisis data yang digunakan oleh para peneliti sebelumnya menggunakan alat statistik SPSS, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SmartPLS.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal komparatif dengan tujuan untuk menetapkan sebab dan akibat dari pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex facto* yang menganalisis variabel yang terjadi sebelum dilakukan penelitian. Strategi penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan informasi dinyatakan dalam bentuk data. Sehingga, penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang disebar melalui kuesioner kepada para responden melalui Microsoft Form yang kemudian data dikumpulkan dan diolah melalui software SmartPLS untuk menguji hipotesis H1 Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), H2 Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), H3 Beban Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan metode *Non Probability Sampling* dengan jenis *Purposive Sampling*. Penggunaan untuk mengambil sampel di penelitian ini *purposive sampling*.

Purposive sampling ialah teknik untuk mengambil sampel melalui cara memberikan pernyataan yang berhubungan dengan penelitian terkait kepada calon responden. Metode *Purposive Sampling* sesuai dengan penelitian ini karena penulis telah membuat batasan pada kriteria tertentu yang dapat mewakili populasi.

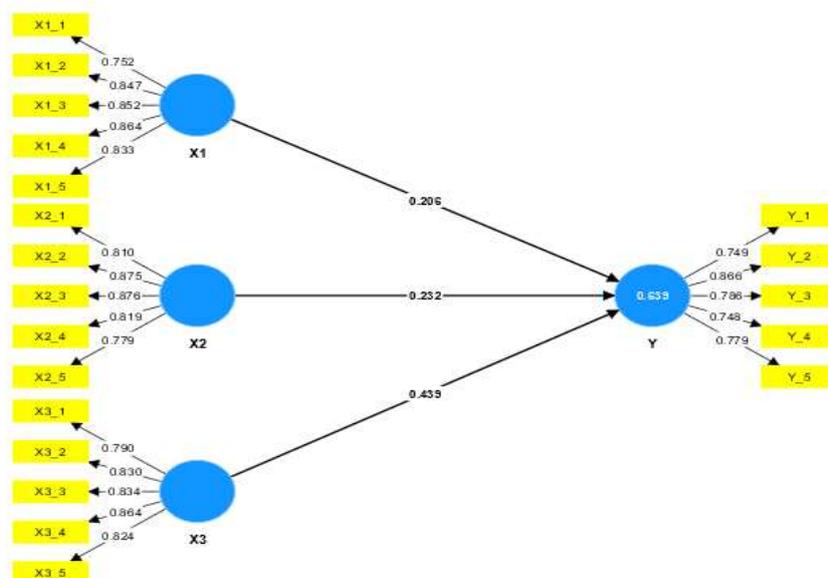
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 57 orang yang bekerja. Profil responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi jenis kelamin. Berikut adalah hasil dari analisis profil responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1. Profil responden**

Variabel Responden	Identitas	Kategori	Jumlah	Presentase (100%)
<b>Jenis Kelamin</b>		Laki-laki	32	56,14%
		Perempuan	25	43,86%
<b>Total</b>			57	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik pekerja jika ditinjau dari jenis kelaminnya, responden laki-laki berjumlah 32 orang (56,14% dari total responden) dan responden perempuan berjumlah 25 orang (43,86% dari total responden). Analisis *outer model* dapat mengetahui hubungan antara variabel yang dilihat dari nilai reabilitas. Berikut adalah hasil data *outer model* oleh peneliti.



**Gambar 1. Outer Model**

*Convergent validity* digunakan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Dalam *convergent validity*, nilai *loading factor* harus  $>0,7$  untuk dapat dikatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Outer Loading**

Variabel	Indicator	Outer Loading
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,752
	X1.2	0,847
	X1.3	0,852
	X1.4	0,864
	X1.5	0,833
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0,810
	X2.2	0,875
	X2.3	0,876
	X2.4	0,819
	X2.5	0,779
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,790
	X3.2	0,830
	X3.3	0,834
	X3.4	0,864
	X3.5	0,824
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,749
	Y.2	0,866
	Y.3	0,786
	Y.4	0,748
	Y.5	0,779

Berdasarkan tabel diatas, setelah dilakukan perhitungan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0, dapat diketahui bahwa pada setiap indikator Lingkungan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *loading factor*  $>0,7$ , sehingga dapat dilihat dan disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk pada penelitian memenuhi syarat dan validitas.

Suatu variabel dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $>0,7$ . Adapun hasil pengujian validitas berdasarkan *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 3. Hasil Cronbach's Alpha**

	Cronbach's alpha
X1	0. 887
X2	0. 889
X3	0. 886
Y	0. 845

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $0.887 > 0,7$ , variabel Budaya Kerja  $0.889 > 0,7$ , variabel Beban Kerja memiliki nilai  $0.886 > 0,7$ , dan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai  $0.845 > 0,7$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk pada penelitian ini valid.

Untuk mengukur reliabilitas konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan *Composite Reliability. Rule of Thumb* yang sering digunakan dalam menilai reliabilitas konstruk *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7. Hasil indeks *Composite Reliability* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. Hasil Composite Reliability**

	<b>Composite Reliability (rho a)</b>
<b>X1</b>	0.893
<b>X2</b>	0.890
<b>X3</b>	0.857
<b>Y</b>	0.850

Suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability*  $> 0.7$ . hasil pengujian *composite reliability* pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability*  $> 0,7$

Nilai R-Square dapat dikatakan kuat apabila lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33, dan lemah jika lebih dari 0,19. Dalam penelitian ini, R-Square berguna untuk menjelaskan suatu pengaruh variabel dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif, selain itu melihat seberapa besar rasio variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh variabel independen. Hasil perhitungan nilai R-Square sebagai berikut :

**Tabel 5. R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
<b>Y</b>	0.639	0.616

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel diatas, maka dapat diketahui besaran nilai R-Square pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.616, Nilai R-square diatas secara stimulan, variabel lingkungan kerja, budaya kerja, beban kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 61,6%. Sehingga, dapat dikatakan variabel kinerja karyawan tersebut moderat.

F-Square bertujuan untuk menentukan dampak relatif dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil nilai F-Square sebesar 0.02 artinya hasil menunjukkan hasil

lemah, 0.15 artinya menunjukkan hasil sedang, dan 0.35 artinya menunjukkan hasil kuat. Hasil perhitungan F-Square sebagai berikut :

**Tabel 6. F-Square**

<b>Variabel</b>	<b>F-Square</b>
X1 - Y	0,039
X2 - Y	0,050
X3 - Y	0,231

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel diatas, maka dapat diketahui pengaruh konstruk variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar  $0.039 > 0.02$  memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut tidak saling memiliki hubungan. Selanjutnya, pengaruh konstruk variabel Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar  $0.050 > 0.02$  memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut tidak saling memiliki hubungan. Sedangkan, pengaruh konstruk variabel Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar  $0.231 > 0.15$  memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang moderat.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga, dapat dikatakan semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan maka, akan semakin baik kinerja karyawannya.
2. Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga, dapat dikatakan ketika sebuah perusahaan menerapkan budaya kerja yang baik maka, kinerja karyawannya akan semakin baik juga.
3. Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga, dapat dikatakan semakin tinggi beban kerja yang dibebankan tanpa memperhatikan karyawannya maka, kinerja karyawannya akan semakin buruk.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat memberikan rekomendasi dan saran. Untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya dengan topik Kinerja Karyawan sebaiknya memberikan faktor atau variabel lain yang sangat relevan pada masa yang akan datang. Serta, dalam penelitian selanjutnya dapat lebih inovatif dan variatif

agar penelitian selanjutnya mendapatkan pengetahuan dan wawasan baru yang lebih luas terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Humas Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Fif Group Manado The Effect Of Work Stress , Workload , And Work Environment On Employee Performance At Pt . Fif Group Manado Rivai ( 2008 : 309 ) Mendefinisikan*. 7(3), 2811–2820.
- Alderson, J. Charles & Wall, D. (1992). Penelitian Survei Dalam Pembelajaran Dan Pengajaran Bahasa Inggris. *Japanese Society Of Biofeedback Research*, 19(August), 709–715.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Bredull, H. (1967). Ergonomie. *Zahnarztliche Welt, Zahnarztliche Rundschau, Zwr, Vereinigt Mit Zahnarztliche Reform*, 68(6), 212–213.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (Jiph)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal For Research In Management (Bjrm)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 1–19.
- Hasi, Effendy, & Rambe. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Akmami*, 1(3), 209–219.
- Hasi, H. R., Effendy, S., Rambe, M. F., Manajemen, P. M., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara*. 1(3), 209–219.

- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Lianasari, Wardoyo, P., & Santoso, D. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv Karya Manunggal Semarang. *Neo-Bis*, 11(2), 172–197.
- Manajemen, J., Bisnis, D. A. N., Nomor, V., Karyawan, K., Pt, P., Api, K., ... Bisnis, D. A. N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing*. 21, 16–30.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding The Burnout Experience: Recent Research And Its Implications For Psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/Wps.20311>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i3.942>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/Ekobil.V1i2.65>
- Pamulang, W. U. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.3269399>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. Retrieved From <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/Aliansi.V13i2.24>
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Saeful Ulum, A., & Wasman, W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 187–199. <https://doi.org/10.59261/Inkubis.V5i1.70>
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah , Budaya Kerja Guru , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru*. 8(1), 44–52.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 21(1), 16–30.

- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101–110. Retrieved From [Http://Www.Jurnalmahasiswa.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jimbi/Article/View/372](http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/372)
- Siswono, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). *Aspek Vigor, Dedication, Absorption*. 4(2).
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 351–360. [Https://Doi.Org/10.37481/Sjr.V2i3.84](https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84)
- Widyanti, A., Johnson, A., & Waard, D. De. (2010). *Pengukuran Beban Kerja Mental Dalam Searching Task Dengan Metode Rating Scale Mental Effort (Rsme)*. 1(1), 1–6.