



DOI: <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1>

Received: 04 Januari 2024, Revised: 20 Januari 2024, Publish: 14 Februari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo

Rafli Praditya Ardhana^{1*}, Zahara Tussoleha Rony², Rycha Kuwara Sari³, Dian Sudiantini, Bintang Narpati

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Bekasi, Praditya.Rafli@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Bekasi, Zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Bekasi, Rychakuwarasari@gmail.com

⁴ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Bekasi, dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id

⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Bekasi, bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id

*Corresponding Author: Praditya.rafli@gmail.com¹

Abstract Human resources are vital for organizational success, yet PT Gunung Mutiara Nedindo faced decreased employee performance in 2021 due to poor working conditions and high workloads. Improvement demands a focus on supportive work environments and balanced workloads for optimal performance. Regression analysis on 52 employees linked the work environment (X1), workload (X2), and employee performance (Y) at PT Gunung Mutiara Nedindo. Significant effects of the environment and workload were found, explaining only 33.9% of performance variance, indicating other factors at 66.1%. Further studies are needed to comprehend behavioral changes impacting performance. The company needs to prioritize a comfortable work environment, cater to employee needs, and allocate tasks appropriately to achieve organizational targets.

Keyword: KeyWords: Work Environment, Workload, Employee Performance

Abstrak: Sumber daya manusia kunci bagi kesuksesan organisasi, namun PT Gunung Mutiara Nedindo mengalami penurunan kinerja karyawan pada 2021 karena kondisi kerja buruk dan beban kerja tinggi. Perbaikan membutuhkan fokus pada lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja seimbang untuk kinerja optimal. Penelitian menggunakan regresi linear berganda pada 52 karyawan untuk menghubungkan lingkungan kerja (X₁), beban kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) di PT Gunung Mutiara Nedindo. Hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan dari lingkungan dan beban kerja, namun hanya menjelaskan 33,9% dari total pengaruh terhadap kinerja, menandakan faktor lain sebesar 66,1%. Studi lanjutan diperlukan untuk memahami perubahan perilaku terhadap kinerja. Perusahaan perlu fokus pada lingkungan kerja yang nyaman, memenuhi kebutuhan karyawan, dan alokasi tugas yang tepat untuk mencapai target perusahaan.

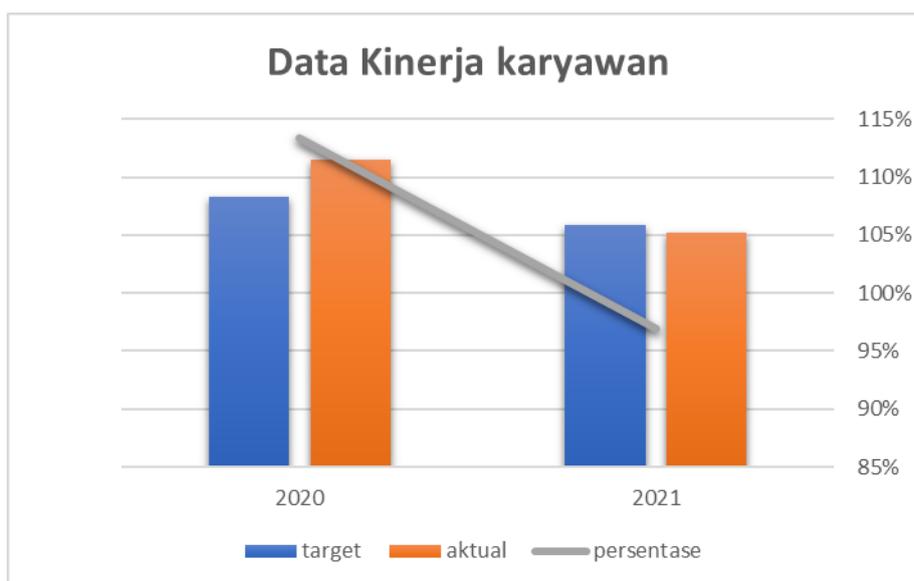
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Berbagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai, manajemen dan pengembangan pegawai diharapkan mampu menghasilkan kualitas kerja pegawai yang tinggi dan mencerdaskan organisasi. lebih maju dan berkembang untuk mencapai tujuan organisasi (Rony et al., 2019).

Sumber daya manusia ialah suatu asset penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya. Terutama bagi perusahaan jasa, peranan karyawan (SDM) sangat penting dalam menentukan kesuksesan perusahaannya karena hampir seluruh kegiatannya dioperasikan oleh manusia (Ahdiana, 2019).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Winulyo et al., 2023). kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo diketahui terdapat penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:



Sumber : data dari PT. Gunung Mutiara Nedindo

Gambar 1. Grafik Data Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo

Berdasarkan data pada gambar 1 di atas mengenai rekapitulasi kinerja karyawan pada PT Gunung Mutiara Nedindo, dari data tersebut menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo pada tahun 2020 mencapai target perusahaan dan untuk di tahun 2021 tidak mencapai target perusahaan. Sehingga dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo mengalami penurunan di tahun 2021.

Salah satu yang menyebabkan kinerja karyawan turun diduga lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat memberikan dampak yang positif ataupun negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut (Yamin et al., 2021) lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo, mereka mengalami hal yang mengarah terjadinya kinerja karyawan menurun

dipengaruhi lingkungan kerja. Ketika memproduksi di area lingkungan perusahaan PT Gunung Mutiara Nedindo terdapat tumpukan logam, suara kebisingan dari mesin pemolesan logam, pencahayaan di ruang produksi juga kurang baik dan suhu udara yang panas di dalam ruang produksi. Sehingga mengganggu para karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan membuat kinerja mereka tidak maksimal atau turun.

Selain faktor lingkungan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor beban kerja. Beban kerja juga merupakan faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan. (Safana Dyra Wahyu Putri, 2022) menyatakan bahwa beban kerja adalah *volume* pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Pada wawancara yang dilakukan peneliti, beberapa narasumber menjelaskan bahwa karyawan mengalami masalah di saat memproduksi produk, di antara 14 mesin pabrik, 3 diantaranya di kondisi kurang baik sehingga pada saat memproduksi produk mereka harus memperbaiki 3 mesin pabrik yang kondisinya kurang baik dan juga memakan waktu cukup lama. Kondisi seperti ini membuat para karyawan harus mengejar target atau *deadline* yang telah disepakati, pada akhirnya para pekerja harus mengeluarkan tenaga dalam bekerja yang lebih keras lagi sehingga membuat mereka merasakan Beban pekerjaan karena tuntutan tugas *deadline* atau target yang telah disepakati.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Pasaribu & Manurung, Adler Haymans Rony, 2022). Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Azuzazah & Sari, 2022). Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Sudiantini et al., 2023). Menurut (Subroto, 2019) mengukur indikator kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pengetahuan kerja, Kerjasama.

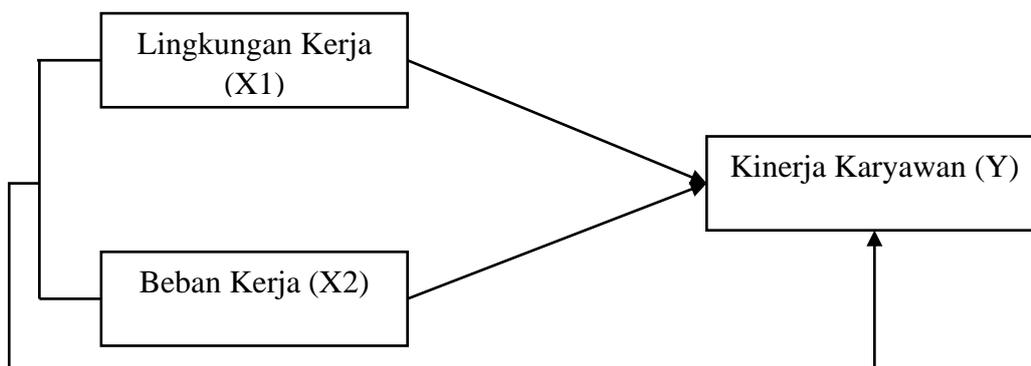
Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja, (Eric Hermawan, 2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan di mana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Menurut (Oktavia & Fernos, 2023) lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya. Indikator-indikator lain terkait Lingkungan kerja menurut (Jalil, 2020) terdiri dari sebagai berikut : Suasana Kerja Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan.

Beban Kerja

Menurut (Meutia & Narpati, 2021) beban kerja adalah Beban pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawannya umumnya disesuaikan dengan pangkat ataupun jabatan dari karyawan. (Ahmad et al., 2019) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Muslim, 2021) Menyatakan bahwa terdapat indikator dari

beban kerja diantaranya: Kondisi dari pekerjaan, Waktu yang digunakan untuk bekerja serta, Pencapaian target dalam pekerjaan tersebut.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan dari teori-teori di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1:** Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo.
- H2:** Diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo.
- H3:** Diduga lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif. Metode ini digunakan karena survei yang dilakukan menyajikan data dalam format numerik. Menurut (Tri et al., 2023) metode kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, lalu di analisis data yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo yang berjumlah 52 orang. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dengan jenis total sampling yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Di PT Mutiara Nedindo peneliti menggunakan teknik sampling jenuh di mana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 52 karyawan. Menurut (Adhitya et al., 2021) Adapun desain yang dipakai dalam penelitian ini, disesuaikan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yakni metode penelitian kuantitatif, dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji instrument

Uji Validitas

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 52 karyawan dengan total 20 pernyataan yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0,273 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel Lingkungan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 1 Hasil uji realibilitas

| Variabel | cronbach alpha | Kriteria | Keterangan |
|------------------|----------------|----------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0.623 | 0.600 | Reliabel |
| Beban Kerja | 0.634 | 0.600 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.674 | 0.600 | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* atas variabel Lingkungan kerja sebesar 0,623 kemudian variabel Beban kerja sebesar 0,634 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,674. Pada data tersebut diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar daripada 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang didapat dari masing-masing variabel adalah reliabel.

2. Hasil uji asumsi klasik

Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil uji Normalitas
One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test**

| asym. Sig. (2-tailed) | Kriteria | Keterangan |
|-----------------------|----------|------------|
| 0.200 | 0.05 | Normal |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang telah di olah menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistic* menunjukkan angka 0,200 yang mana hasil dari nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga data sampel dari populasi berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

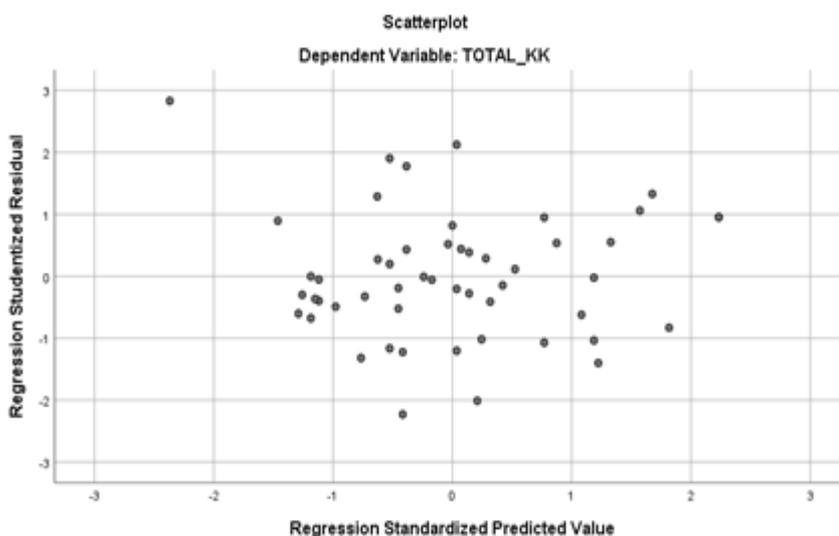
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

| Collinearity Statistic | | | |
|------------------------|-----------|-------|-----------------------------|
| Variabel | Tolerance | Vif | Keterangan |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.942 | 1.062 | Tidak ada multikolinearitas |
| Beban Kerja BK (X2) | 0.942 | 1.062 | Tidak ada multikolinearitas |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 diatas dari masing – masing nilai Tolerance value variabel X1 Lingkungan kerja dan variabel X2 Beban Kerja adalah 0,942 dimana nilai tolerance di table lebih besar dari 0,10. Diketahui juga bahwa nilai Vif variabel X1 lingkungan kerja dan X2 Beban kerja adalah 1,062 lebih kecil dari nilai Vif 10,00. Maka dapat disimpulkan dari kedua hasil tersebut tidak adanya multikolinearitas pada uji ini.

Uji Hetersokedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023
Gambar 3 Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 hasil Uji heteroskedasititas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta terdistribusi secara baik diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Jadi, dapat disimpulkan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel keselamatan Lingkungan kerja dan beban kerja yang menginterpretasikan variabel kinerja.

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients |
|------------------|-----------------------------|
| (Constant) | 14.979 |
| Lingkungan Kerja | 0.222 |
| Beban Kerja | 0.522 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 Hasil Uji regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persaaan linear berganda yaitu sebagai berikut : $Y = 14,479 + 0,222 X1 + 0,522 X2$

Pada model regresi ini nilai konstanta sebesar 14,979. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti jika nilai variabel Lingkungan kerja dan Beban kerja sama dengan nol (0) maka nilai kinerja karyawan sama dengan atau sebesar 14,979.

Pada variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,222. berarti memilik pengaruh positif terhadap variabel Y.

Pada variabel Beban kerja (X2) mempunyai nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,522 berarti memilik pengaruh positif terhadap variabel Y.

4. Hasil Uji Hipotesis
Hasil Uji T

Tabel 5 Hasil Uji T

| Variabel | T hitung | T tabel | Sig |
|------------------|----------|---------|-------|
| Lingkungan Kerja | 2.296 | 2.010 | 0.026 |
| Beban Kerja | 4.701 | 2.010 | 0.000 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,026 < 0,05$ dan nilai thitung $2,296 >$ nilai t tabel $2,010$ Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil uji t pengaruh beban kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,701 >$ nilai t tabel $2,010$ Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

| Sig | F hitung | F tabel |
|-------|----------|---------|
| 0.000 | 12.570 | 3.19 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (x2) terhadap loyalitas konsumen (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung 12.570 nilai f tabel $3,19$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (x2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .582 ^a | .339 | .312 | 3.039 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2023

Berdasarkan pada tabel 7 nilai koefisien R square (R²) sebesar $0,339$. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebesar $0,339$ atau $33,9\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo

Dengan hasil pengujian melalui uji t pada variabel lingkungan kerja (X1), mendapatkan hasil nilai thitung $2,296$ lebih besar dari nilai t tabel sebesar $2,010$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (α) yaitu $0,026 < 0,05$. Maka dapat di katakan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Gunung Mutiara Nedindo, sehingga H_1 diterima. Sejalan dengan teori yang di kemukakan (Ali & Septayudha, 2022) Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup bebas dari kebisingan dan gangguan, menjadikan motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh lingkungan

Kerja dan beban kerja terhadap Kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Borrego, 2021)

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo

Dengan hasil pengujian melalui uji t pada variabel lingkungan kerja (X1), mendapatkan hasil nilai thitung 4,701 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,010 dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (α) yaitu $0,00 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Gunung Mutiara Nedindo, sehingga H_2 diterima. Sejalan dengan teori yang dikemukakan teori (Norawati et al., 2021) beban kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang dihadapkan oleh pekerja terhadap tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kelapa Sawit” yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ali & Septayudha, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo

Dengan hasil pengujian melalui uji f pada variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) mendapatkan hasil nilai signifikansi 0,000 dan nilai Fhitung 12,570. Dari hasil uji f tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Signifikansi lebih besar dari nilai alpha (α) yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung memiliki nilai lebih besar dari nilai Ftabel yaitu $22,926 > 3,17$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan Beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Gunung Mutiara Nedindo. Sehingga H_3 diterima. Sesuai teori yang dikemukakan (Duwipayana et al., 2022) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi dengan kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iwan Wedding Organizer” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (mulyani sri, nurcahyati siti, ismanto budi, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan Penelitian ini pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mutiara Nedindo berpengaruh positif. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT. Gunung Mutiara Nedindo diharapkan menggunakan hasil penelitian ini dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan karyawan. Lingkungan kerja yang baik, terutama penerangan cahaya, serta pencapaian target pekerjaan, merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Perusahaan juga perlu memperhatikan kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, dan kerja sama karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja mereka.

REFERENSI

Rony, Z. T., Lubis, F. M., & Rizkyta, A. (2019). Job shadowing as one of the effective activities in the promotion process creates quality managers. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue), 388–396.

- Pasaribu, R., & Manurung, Adler Haymans Rony, Z. T. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Karyawan Kepuasan Kerja Dimoderasi Berdasarkan Usia Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi*. November 2021, 592–602.
- Ahdiyana, M. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 10(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- mulyani sri, nurcahyati siti, ismanto budi, abidin ali zaenal. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Iwan Wedding Organizer*.
- Winulyo, J. M., Aziz, A., & Rahman, P. (2023). *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*. 10(3), 957–970.
- Yamin, Y., Nuzleha, N., & Yulisnawati, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.24967/feb.v1i1.1416>
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. UNDIP.
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplinterhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Safana Dyra Wahyu Putri, P. S. R. N. H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 11(2), 212–220. <https://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/handle/123456789/5349>
- Subroto, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sudiantini, D., Sudirman, M., Veronika, J., Ramadhanti, R. G., & Nurazizah, R. D. (2023). *Issn : 3025-9495*. 1(3).
- Adhitya, W. R., Afandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal*, 3(1), 28–41.
- Eric Hermawan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Tri, Diputra, T. R., Setyanto, E., & Zulfahmi, A. (2023). *The Influence of Brand Ambassador and Design Product on Purchase Intention of Erigo ' s Product (Survey on Instagram Followers @ erigostore) Pengaruh Brand Ambassador dan Desain Produk terhadap Minat Beli Produk Erigo (Survey Pada Followers Instagram @ . 5(2)*
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426>