

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LESTARI MANDIRI ERAJAYA DI APARTEMEN GADING NIAS RESIDENCE KELAPA GADING JAKARTA UTARA

Muhammad Fahrul Alam¹, Muhammad Gandung²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ allamzeiin18@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² Dosen02020@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and work environment on employee performance at PT Lestari Mandiri Erajaya North Jakarta both partially and simultaneously. The research method used is quantitative which is associative. The sampling technique uses a saturated sample technique totaling 65 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. The results of the study indicate that there is a significant positive effect between workload and employee performance, with a correlation value of 0.758 and a determination value of 71.2%, while 28.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing shows that t count (5.341) is greater than t table (1.999) and the Sig. value (0.000) is less than 0.05, so H01 is rejected and Ha1 is accepted. Furthermore, the study also found a significant positive effect between work environment and employee performance, with a correlation of 0.703 and a contribution of 79.5%. Hypothesis testing shows t count (7.853) is greater than t table (1.999) and the Sig. value (0.000) is less than 0.05, so H02 is rejected and Ha2 is accepted. In addition, there is a simultaneous positive influence between workload and work environment on employee performance, with the regression equation $Y = 10.258 + 0.251 X1 + 0.546 X2$. The correlation coefficient value of 0.720 and the determination coefficient of 71.9% indicate a strong relationship. Hypothesis testing shows that Fcount (33.395) is greater than Ftable (3.15) and the Sig. value (0.000) is less than 0.05, so H03 is rejected and Ha3 is accepted. This finding confirms that both workload and work environment contribute significantly to improving employee performance at PT Lestari Mandiri Erajaya North Jakarta.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lestari Mandiri Erajaya Jakarta Utara baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 65 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai korelasi 0,758 dan nilai determinasi 71,2%, sedangkan 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan t hitung (5,341) lebih besar dari t tabel (1,999) dan nilai Sig. (0,000) kurang dari 0,05, sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima. Selanjutnya, penelitian juga menemukan pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dengan korelasi 0,703 dan kontribusi 79,5%. Uji hipotesis menunjukkan t hitung (7,853) lebih besar dari t

tabel (1,999) dan nilai Sig. (0,000) kurang dari 0,05, sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima. Selain itu, terdapat pengaruh positif simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 10,258 + 0,251 X_1 + 0,546 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,720 dan koefisien determinasi 71,9% menunjukkan hubungan yang kuat. Uji hipotesis menunjukkan Fhitung (33,395) lebih besar dari Ftabel (3,15) dan nilai Sig. (0,000) kurang dari 0,05, sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa baik beban kerja maupun lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Lestari Mandiri Erajaya Jakarta Utara.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin semua karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan yang melaksanakan proses pelayanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja memusatkan diri pada pencapaian kinerja, jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan juga menurunkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Manfaat yang diperoleh dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman adalah tentang menciptakan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga pihak manajemen mengukur kinerja karyawannya berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan. Dalam kaitan ini, kinerja karyawan PT. Lestari Mandiri Erajaya diketahui bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dan ditunjukkan oleh gambar dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1
 Data Kinerja Karyawan PT. Lestari Mandiri Erajaya Jakarta Utara
 Periode 2019 - 2023
 Sumber : PT Lestari Mandiri Erajaya

NO	Tahun	Penilaian Kinerja	Kriteria
1	2019	90%	Sangat Baik
2	2020	89%	Sangat Baik
3	2021	90%	Sangat Baik
4	2022	85%	Baik
5	2023	81%	Baik

Pada tabel di atas dapat di deskripsikan pada Penilaian kinerja mengalami penurunan yang

terjadi pada tahun 2022 - 2023, ini menunjukkan adanya masalah yang mengakibatkan penurunan kinerja. Peneliti mengasumsikan bahwa hal tersebut disebabkan oleh beban kerja dan lingkungan kerja yang berubah di PT Lestari Mandiri Erajaya Kelapa Gading Jakarta Utara

Tabel 1. 2
 Data Beban Kerja Karyawan PT Lestari Mandiri Erajaya Jakarta Utara
 Berdasarkan Hasil Pra-Survey

Aspek	Jumlah Prasurevey	Setuju		Tidak Setuju		
		Orang	%	Orang	%	
(Target Yang Harus Dicapai)						
Memahami dengan jelas target kerja yang harus saya capai.	30	30	100,0%	0	0%	
Target pekerjaan saya realistis dan dapat dicapai.	30	20	66,7%	10	33,3%	
Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas	30	24	86,7%	6	13,3%	
Saya selalu berusaha memenuhi target pekerjaan tepat waktu	30	23	76,7%	7	23,3%	
(Kondisi Pekerjaan)						
Saya memiliki akses ke peralatan dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.	30	30	100,0%	0	0%	
Jam kerja saya fleksibel dan memungkinkan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik.	30	10	33,3%	20	66,7%	
Saya merasa aman dan nyaman di tempat kerja saya.	30	10	33,3%	20	66,7%	
(Standar Pekerjaan)						
Saya memahami standar kualitas yang diharapkan dalam pekerjaan saya	30	30	100%	0	0	
Perusahaan secara teratur mengevaluasi kinerja berdasarkan standar yang ditetapkan.	30	30	100%	0	0	
Saya selalu berusaha melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan.	20	20	66,7%	10	33,3%	
Rata-rata			23,7%	79%	6,3	21%

Sumber: Data diolah oleh penulis 2023

Pada tabel di atas dapat di deskripsikan pada Jam Kerja Fleksibel dan Keseimbangan Kerja-Kehidupan. Temuan Masalah, hanya 33,3% responden merasa bahwa jam kerja mereka fleksibel dan memungkinkan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik, sedangkan 66,7% tidak merasakan hal tersebut. Sebab Kebijakan yang Tidak Konsisten, karena kebijakan jam kerja fleksibel mungkin tidak diterapkan secara konsisten di seluruh departemen atau untuk semua jenis pekerjaan. Akibatnya, Ketidakfleksibelan jam kerja dapat menyebabkan stres, kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi, serta menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas

Rasa Aman dan Nyaman di Tempat Kerja. Temuan Masalahnya hanya 33,3% responden merasa aman dan nyaman di tempat kerja mereka, sementara 66,7% tidak merasa aman dan nyaman. Sebabnya mungkin masalah terkait dengan keamanan fisik, seperti infrastruktur yang tidak memadai atau risiko kesehatan dan keselamatan kerja. Akibatnya Rasa tidak aman atau tidak nyaman dapat menyebabkan stres, penurunan moral, dan produktivitas yang rendah. Ini juga dapat mempengaruhi retensi karyawan, meningkatkan absensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat.

Tabel 1. 3
 Data Lingkungan Kerja Karyawan PT Lestari Mandiri Erajaya Jakarta Utara Berdasarkan Pada Hasil Pra-Survey

Aspek	Jumlah Prasurvey	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
(Suasana Kerja)					
Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di kantor	30	24	80%	6	20%
Lingkungan kerja saya mendukung kreativitas dan produktivitas.	30	15	50%	15	50%
Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya.	30	10	33,33%	20	66,67%
(Fasilitas Kerja)					
Peralatan kerja yang disediakan memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas saya	30	25	83,33%	5	16,67%
Ruang kerja saya nyaman dan ekonomis.	30	14	46,67%	16	53,33%
Saya puas dengan fasilitas istirahat yang disediakan oleh perusahaan.	30	22	73,33%	8	26,67%
Teknologi dan software yang tersedia mendukung efisiensi pekerjaan saya.	30	24	80%	6	20%
(Hubungan Dengan Rekan Kerja)					
Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja saya.	30	30	100%	0	0
Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	30	15	50%	15	50%
Komunikasi antar rekan kerja di tempat saya bekerja berjalan lancar dan efektif.	30	30	100%	0	0
Rata-rata		25,4%	74%	4,6	15%

Sumber : Data diolah oleh penulis 2023

Pada tabel di atas dapat di deskripsikan pada Kenyamanan dan Ekonomis Ruang Kerja. Temuan masalah 46,67% responden merasa ruang kerja nyaman dan ekonomis, sedangkan 53,33% tidak. Sebab Desain ruang kerja atau ergonomi yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidaknyamanan. Akibat: Ruang kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis, serta mengurangi kepuasan dan produktivitas.

Tingkat Kebisingan Mengganggu Konsentrasi. Temuan masalah 33,33% responden merasa tingkat kebisingan di tempat kerja tidak

mengganggu konsentrasi, sementara 66,67% merasa terganggu. Sebab Tingkat kebisingan yang tinggi bisa berasal dari aktivitas kantor, mesin, atau area yang tidak terisolasi dengan baik. Akibat Kebisingan yang mengganggu dapat mengurangi konsentrasi dan produktivitas, serta meningkatkan tingkat stres.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari kata “to manage” yang artinya mengelola/mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan memimpin. Menurut Hasibuan (2019) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Hasibuan menekankan pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam manajemen.

Menurut Sudirman (2022) Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Sudirman menambahkan bahwa dalam manajemen, evaluasi dan pengendalian sangat diperlukan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana.

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Dari beberapa definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses mengatur sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara sistematis baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan agar tujuan perusahaan/intansi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen ke karyawan atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya. .

Menurut Hasibuan (2020:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari: Rekrutmen, Seleksi sumber daya manusia, Pengembangan sumber daya manusia, Pemeliharaan sumber daya manusia, dan penggunaan sumber daya manusia.

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut (Ashar Suntoyo, n.d.) mendefinisikan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut (Priansa, 2018:250-251) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (work overload), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (work underload). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum, hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Rivai dan Mulyadi dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (2021).

Beban Kerja Dalam pandangan Rivai dan Mulyadi, beban kerja berhubungan erat dengan jumlah tugas dan tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi seseorang. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan stres dan kelelahan.

Kapasitas Kerja menurut mereka, berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental

pekerja untuk menyelesaikan tugas. Jika beban kerja melebihi kapasitas kerja seseorang, maka akan terjadi penurunan produktivitas, kualitas kerja, dan bahkan kesejahteraan karyawan.

Hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja adalah interdependen. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas kerja dapat meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan pekerja, sementara ketidaksesuaian antara keduanya dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2020:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2019:197) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Menurut Moekijat (2019:136) menyampaikan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman

serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas tugasnya.

Menurut Schultz (2019:405) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Wakhid (2019:66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Dalam konteks lingkungan kerja, Moekijat (2017:184) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2018: 481) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Priansa (2017: 269), kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya 25 Mangkunegara (2017: 67). Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 170) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Untuk membuktikan bahwa suatu kuesioner valid, maka harus dilakukan uji validitas. Menurut Sugiyono (2017:267) “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:168) “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghazali (2017:47) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah metode pengujian yang ditujukan agar hasil uji regresi nantinya terbebas dari semua penyimpangan yang akan mengganggu ketepatan dari hasil analisis. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokolerasi.

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2017: 160) “uji normalitas adalah uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal atau tidak”.

- 2) Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017: 105) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.”
 - 3) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika variance berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas
- c. Analisis Regresi Linier
- Analisis Regresi Linier Sederhana Menurut Sugiyono (2017:260) analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan variabel dependent. Analisis regresi ini digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependent, bila variabel independent dimanipulasi atau dirubah-rubah atau dinaik-turunkan.
- Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2017:277) “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu yaitu Beban Kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan menggunakan satu variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).
- d. Koefisien Korelasi
Menurut Sugiyono (2017: 184) “analisis korelasi ini di gunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi antara variabel”.
 - e. Koefisien Determinasi
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk memenuhi besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017:320), koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.
 - f. Uji Hipotesis
Menurut Sugiyono (2017:194) “uji t digunakan untuk mengetahui masing- masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat”.
- Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2017:252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X1)

Beban Kerja (X1)	r-hitung	r-tabel	Keputusan
X1.1	0,506	0,2441	Valid
X1.2	0,371	0,2441	Valid
X1.3	0,588	0,2441	Valid
X1.4	0,732	0,2441	Valid
X1.5	0,406	0,2441	Valid
X1.6	0,408	0,2441	Valid
X1.7	0,562	0,2441	Valid
X1.8	0,418	0,2441	Valid
X1.9	0,532	0,2441	Valid
X1.10	0,675	0,2441	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, Beban Kerja (X1) diperoleh nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,2441) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 2
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X2)	r-hitung	r-tabel	Keputusan
X2.1	0,749	0,2441	Valid
X2.2	0,719	0,2441	Valid
X2.3	0,848	0,2441	Valid
X2.4	0,741	0,2441	Valid
X2.5	0,701	0,2441	Valid
X2.6	0,764	0,2441	Valid
X2.7	0,747	0,2441	Valid
X2.8	0,763	0,2441	Valid
X2.9	0,621	0,2441	Valid
X2.10	0,697	0,2441	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,2441) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 3
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Y.1	0,715	0,2441	Valid
Y.2	0,789	0,2441	Valid
Y.3	0,770	0,2441	Valid
Y.4	0,744	0,2441	Valid
Y.5	0,614	0,2441	Valid
Y.6	0,844	0,2441	Valid
Y.7	0,816	0,2441	Valid
Y.8	0,782	0,2441	Valid
Y.9	0,824	0,2441	Valid
Y.10	0,728	0,2441	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$

(0,2441) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Ipha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Beban Kerja (X1)	0.793	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.902	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.920	0.60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,60

c. Uji Normalitas

Tabel 4. 5
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
			65
N			
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.37614495	
Most Extreme Differences	Absolute	.136	
	Positive	.101	
	Negative	-.136	
Test Statistic	.136		
Asymp. Sig. (2-tailed)	.004 ^c		
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.162 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.153
		Upper Bound	.172

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa data asymp.sig.(2-tailed) menunjukkan nilai $0,003 < 0,05$. Dari hasil tersebut data tidak berdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan metode Monte Carlo. Setelah melakukan uji normalitas dengan metode Monte Carlo Sig. (2-tailed) nilai menunjukkan $0,162 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diperoleh nilai tolerance variabel Beban Kerja sebesar 0,614 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,614, dimana

kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Beban Kerja sebesar 1,629 serta Lingkungan Kerja sebesar 1,629 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 6
 Hasil Uji Multikolinearitas dengan *Collinearity Statistic*

Model	Coefficient ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.258	4.573			2.243	.028		
X1	.251	.143	.197		1.756	.084	.614	1.629
X2	.546	.106	.581		5.162	.000	.614	1.629

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data SPSS 26

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 7
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji *Glejser*

Model	Coefficient ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.470	3.186		2.659	.010
Beban Kerja	-.142	.100	-.225	-	.159
Lingkungan kerja	-.008	.074	.016	-.102	.919

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,159 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,919 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

f. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.266	5.346		2.669	.010
Beban Kerja	.709	.133	.558	5.341	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

Sumber: Olah data SPSS 26

Nilai konstanta sebesar 14.266 diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14.266 *point*.

Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar 0,709 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Beban Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,709 *point*.

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.578	3.481		4.475	.000
Lingkungan Kerja	.662	.084	.703	7.853	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26

Nilai konstanta sebesar 15.578 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15.578 *point*.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.662 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.662 *point*

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.258	4.573		2.243	.028
Beban Kerja	.251	.143	.197	1.756	.084
Lingkungan Kerja	.546	.106	.581	5.162	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26

Nilai konstanta sebesar 10,258 diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya bernilai sebesar 10,258 *point*.

Nilai Beban Kerja (X1) 0,251 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Beban Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,251 *point*.

Nilai Lingkungan Kerja (X2) 0,546 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada

perubahan pada variabel Beban Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,546 point

g. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.712	.501	5.30993

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,758 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Beban Kerja mempunyai tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.795	.687	6.69293

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,703 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.719	.603	4.63337

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,720 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variable Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan

h. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 15
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.712	.501	5.30993

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,712 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 71,2% sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.795	.687	6.69293

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,795 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 79,5% sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 17
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Beban Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.719	.603	4.63337

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,719 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

i. Uji Hipotesis

Tabel 4. 18
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.		
1						
	(Constant)	14.266	5.346	2.669	.010	
	Beban Kerja	.709	.133	.558	5.341	.000

Sumber: Olah data SPSS 26x

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,341 > 1,999)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Jakarta Utara.

Tabel 4. 19
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	15.578	3.481		4.475	.000
Lingkungan Kerja	.662	.084	.703	7.853	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7.853 > 1,999)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Jakarta Utara.

Tabel 4. 20
 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.731	2	440.866	33.395	.000 ^b
	Residual	318.484	62	13.201		
	Total	1700.215	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(33.395 > 3,15)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Jakarta Utara.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka hal – hal yang dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan Terdapat pengaruh positif antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,758 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,712 atau sebesar 71,2% sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,341 > 1,999)$, yang diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka, H_01 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Jakarta Utara.
 2. Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,795 atau sebesar 79,5% sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7.853 > 1,999)$, yang diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka, H_02 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Jakarta Utara.
- Terdapat pengaruh positif antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 10,258 + 0,251 X_1 + 0,546 X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,720 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,719 atau sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($33.395 > 3,15$), hal ini juga diperkuat dengan $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Jakarta Utara

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Neksen, R., Indratno, S., & Prabowo, H. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 123-134.
- [3] Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di. Jurnal Psikologi dan Pendidikan, 10(1), 45-55.
- [4] Abdullah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Jakarta
- [5] Gandung, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan
- [6] Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Study Kasus Pada Yayasan Pendidikan Darussalam Ciputat, Kota Tangerang Selatan). KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang
- [7] Hasibuan, S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- [8] Hacman, J. dan Oldham, G. (2020). Job Characteristics Model. Dalam
- [9] Sutrisno, E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- [10] Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung
- [11] Sedarmayanti, (2020). Sumber Daya Manusia dan Manajemen Kinerja. Bandung: Penerbit GHI.
- [12] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung
- [13] Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- [14] Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2009). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- [15] Chishty, A. (2010). Pengukuran Kinerja Karyawan.
- [16] Hariyati, S. (2011). Analisis Beban Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya.
- [17] Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Manuaba, I. B. (2000). Efek Beban Kerja.
- [19] Moekijat. (2017). Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan.
- [20] Nitisemito, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [21] Nursalam. (2014). Pengukuran Beban Kerja di Rumah Sakit.
- [22] Priansa, D. (2017). Manajemen Kinerja Karyawan. Bandung: Alfabeta.
- [23] Priansa, D. (2018). Pengelolaan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.
- [24] Rivai, V. & Sagala, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- [25] Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- [26] Setiawan, A. (2016). Analisis Kinerja Karyawan di Perusahaan.
- [27] Siagian, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.
- [28] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- [29] Tarwaka. (n.d.). Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja.
- [30] Wakhid, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- [31] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [32] Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index). In Human Mental Workload (pp. 139-183). Amsterdam: Elsevier.
- [33] Arikunto, Suharsimi. (2013). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [34] Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.