



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Semesta Industry

Sri Mulyeni

Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim

Anita Tri Aningsih

Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim

Korespondensi penulis: srimulyeni88@gmail.com

Abstract. *This study the authors explain the effects of the work environment and workload on the performance of employees of PT. Adira Semesta Industry, with a total sampel of 92 employees, data collection methode using a questionnaire with analysis using multiple regression and the results of a partial analysis of work environment variables have a positive and significant impact on employee performance. Workload variables have a significant impact on employee performance with respective influence sizes of 3,231 an 2,274 greater than the t table of 2,101. And the simultaneous test results show that the work environment and workload together have a positive and significant impact on employee performance at PT. Adira Semesta Industry with F value of 32,520 > F Table 17,406.*

Keywords: *Work environment; Workload; Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Semesta Industry, dengan jumlah sampel sebanyak 92 karyawan, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis data yang digunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dengan besaran pengaruh masing-masing 3,231 dan 2,274 lebih besar daripada t tabel 2,101. Dan secara simultan variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran nilai F hitung 32,520 > F tabel 17,406.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan suatu alat atau peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negative pada kesuksesan perusahaan. Maka dari itu perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang terbaik agar perusahaannya mampu bersaing dengan perusahaan pesaing lainnya, kinerja karyawan yang

optimal adalah harapan dari setiap perusahaan agar tujuan perusahaan dapat diraih dengan optimal pula (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020).

Salah satu unsur yang membantu meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan perusahaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik bisa menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar bisa menciptakan kinerja yang baik, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, akomodatif, dan menyenangkan dalam bekerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan (Irwan et al., 2022). (Mulyeni & Aulia, 2023) kinerja yang baik adalah harapan dari setiap perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Ditta Amelia et al., 2020) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut adalah yang dimaksud lingkungan kerja (Ali & Septayudha, 2022).

Beban kerja dapat artikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Hasibuan, 2019). Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat beban yang berbeda beda. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan karyawannya, karena dalam hal ini beban kerja saling berkaitan dengan kinerja karyawan.

PT. Adira Semesta Industry merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry ekspor sarung tangan golf ke luar negeri seperti Eropa, Korea dan Jepang, dengan kualitas produk yang dihasilkan harus berkualitas baik maka lingkungan kerja yang ada bagi karyawan haruslah mendukung. Begitupun dengan pembagian kerja yang adil merupakan suatu yang diharapkan oleh

setiap karyawan. Terdapat gap yang mengungkapkan adanya dampak dari lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y). Hal tersebut diungkapkan dalam penelitian (Ali & Septayudha, 2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sulastri & Onsardi, 2020) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan Sedangkan (Ratnasari & Purba, 2019) dari penelitiannya menyampaikan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

(A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa MSDM yaitu suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengawasi terhadap seluruh aktifitas perusahaan atau organisasi agar yang menjadi tujuan perusahaan atau organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni dalam menata hubungan juga peran setiap anggota dalam organisasi untuk dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien sehingga dapat turut mewujudkan tujuan perusahaan, organisasi, karyawan serta masyarakat. (Sutrisno, 2014) menyampaikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu system terintegrasi dengan tujuan mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sudaryo et al., 2018). Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi 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.

Beban kerja

(Koesomowidjojo, 2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi diantara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja terkadang juga dapat diartikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, akan tetapi aspek lain yang berhubungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Kinerja Karyawan

(Rivai, 2014) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan (Mulyeni, 2023). Indikator dari kinerja karyawan merupakan kemandirian, kualitas dan kuantitas kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Adira Semesta Industry yang berjumlah 1100 orang pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan presisi yang digunakan 10%.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat presisi atau kesalahan yang dapat ditolerir

dengan menggunakan rumus maka didapatkan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 1100 / (1 + (1100 \times 10\%^2))$$

$$n = 92$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 orang. Metode yang digunakan dalam jurnal ini adalah metode survey. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, metode survey yaitu penelitian yang menggunakan sampel dan populasi serta kuesioner sebagai alat pengumpulan data (Sugiyono, 2018). Analisis data dimulai dengan menggunakan analisis validitas, reliabilitas dan uji regresi, menggunakan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian validitas setiap indikator dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
X1.1	0,588	0,433	Valid
X1.2	0.585	0,433	Valid
X1.3	0.497	0,433	Valid
X1.4	0.647	0,433	Valid
X1.6	0.529	0,433	Valid
X1.7	0,624	0,433	Valid
X1.8	0,746	0,433	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2023

Uji validitas pada variabel lingkungan kerja semua indicator dikatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r_{tabel} yang paling rendah terdapat pada indicator X1.3 dengan pernyataan terdapat hubungan sesama rekan kerja harmonis, ini mengindikasikan bahwa terdapat ketidak harmonisan dalam hubungan antar karyawan. Sebaiknya pimpinan dapat membantu dalam memecahkan masalah ini, dimana pemimpin dapat ikut andil dalam menciptakan suasana harmonis diantar karyawan. Karena suasa kerja yang harmonis merupakan bagian dari terciptanya lingkungan yang sehat yang dibutuhkan oleh karyawan.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
X2.1	0.726	0,433	Valid

X2.2	0.447	0,433	Valid
X2.3	0.529	0,433	Valid
X2.4	0.585	0,433	Valid
X2.5	0.460	0,433	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2023

Tabel 4.2 diatas menjelaskan bahwa hasil uji validitas dari variabel beban kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan demikian semua pernyataan dikatakan valid, nilai terendah terdapat pada indikator X2.5 dengan pernyataan pimpinan sering mengharuskan karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun diluar kantor, ini menyatakan beban kerja karyawan tidak begitu besar terutama saat karyawan berada diluar kantor.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	rHitung	rtabel	keterangan
Y.1	0.568	0,433	Valid
Y.2	0.600	0,433	Valid
Y.3	0.742	0,433	Valid
Y.4	0.726	0,433	Valid
Y.5	0.621	0,433	Valid
Y.6	0.584	0,433	Valid
Y.7	0.430	0,433	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2023

Seperti yang terlihat dalam tabel 4.3 diatas, setiap indikator dalam variable memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dengan demikian hasil dari uji validitas setiap indikator dinyatakan valid, untuk indiktaor Y_7 dengan pernyataan saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai r_{hitung} terendah artinya terdapat karyawan yang masih kurang melakukan koordinasi dengan karyawan lainnya saat menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.4 Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.867	Reliabel
Beban Kerja	0.845	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.842	Reliabel

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2023

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini reliabel dan setiap variabel dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Analisis Korelasi

Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS dengan $\alpha = 0,05$ yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,231	4,388		14,533	,000
Lingkungan Kerja	,727	,197	,332	3,231	,002
Beban Kerja	,651	,025	,427	2,274	,000

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan
Sumber. Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel diatas, maka didapat persamaan regresi linear sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,231 > t$ tabel 2,101, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama (H1) diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,274 > t$ tabel 2,101, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua

(H2) diterima yang berarti terdapat pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

**Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.688	1.0860	3.102

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber. Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,688, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 68,8% sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.053	2	347.351	32.520	.000 ^b
	Residual	290.827	46	14.148		
	Total	732.880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber. Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $32,520 > F$ tabel 17, 406 sehingga dapat

disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji paraisal variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan t hitung sebesar 3,231 lebih besar daripada t tabel 2,101 serta nilai signifikan 0,002 kurang dari 0,05 dengan demikian H1 diterima terdapat dampak dari lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang fisik dan non fisik seperti keharmonisan antar karyawan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan, keharmonisan hubungan antar karyawan seharusnya dapat tumbuh dengan kontribusi dari setiap karyawan dan peran pimpinan agar lingkungan kerja yang dirasakan lebih kondusif. Dengan demikian lingkungan kerja yang kondusif memberikan dampak terhadap kinerja karyawan hasil yang penulis sampaikan didukung oleh penelitian (Suprihatin & Sunarsi, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial terhadap variabel beban kerja pada kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung 2,274 > t tabel 2,101 dan nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05 beban kerja dirasakan saat karyawan dalam lingkungan perusahaan. Beban kerja setiap karyawan baiknya sesuai dengan posisi atau jabatan yang mereka duduki agar terdapat keseimbangan antara beban kerja dengan kinerja dan agar tidak menurunkan semangat kerja pada karyawan, beban kerja yang berlebih pada karyawan dengan tidak diimbangi kontribusi yang lebih dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh (Riani & Putra, 2017) dalam hasil penelitiannya yang menyampaikan bahwa beban kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil pengujian variabel secara simultan didapat nilai signifikansi 0,00 < 0,05 yang menginterpretasikan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan demikian H3 diterima. Kinerja Karyawan di PT Adira Semesta Industry dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja. Dari hasil analisis penulis lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat memberikan efek

kenyamanan dan kinerja karyawan dapat optimal begitu pula beban kerja yang sesuai dengan posisi atau jabatan karyawan dapat memberikan efek positif bagi karyawan dibandingkan dengan karyawan yang menerima beban kerja berlebih dari posisi atau jabatan yang mereka emban hasil uji ini diperkuat dengan hasil penelitian dari (Hermawan, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memberikan efek terhadap kinerja karyawan dengan positif dan signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja dan beban kerja bersama-sama berkontribusi pada kinerja karyawan secara signifikan pada PT. Adira Semesta Industry. Pada variabel lingkungan kerja indikator keharmonisan yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar lingkungan kerja yang harmonis dapat tercipta dan situasi kerja menjadi lebih nyaman bagi karyawan. Begitu pula dengan beban kerja yang memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, dalam hal ini pimpinan perusahaan dapat lebih adil dalam memberikan beban kerja sesuai dengan tingkatan jabatan pada karyawan agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

DAFTAR REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Ali, A. S., & Septayudha, I. (2022). Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kelapa Sawit JURNAL ILMU MANAJEMEN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5218>
- Ditta Amelia, B. Isyandi, & Raden Lestari Garnasih. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN PROVINSI RIAU. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 1–16. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v2i3.582>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta; PT Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., Zulqadri, A., Pradana, P., Tinggi, S., & Manajemen, I. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 19, Issue 2).

- Mulyeni, S. (2023). The The influence of the competence and training of state civil servants on work performance in the West Java provincial education office. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1399>
- Mulyeni, S., & Aulia, A. (2023). Peran Etos Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Trans Berjaya Khatulistiwa Cimahi. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(1), 1–9.
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020). Pengujian Gaya Kepemimpinan Organisasi. *Owner (Riset Dan Jurnal Akuntansi)*, 4(2), 517. <https://doi.org/10.33395/owner.v4i2.278>
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA HUTAMA SUKSES. *JURNAL BENING*, 6(1), 180. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta; Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung; Mandar Maju.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta; Raih Asa Sukses.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta; Andi.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 78–86. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.207>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Purnada Media Group.