



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitulmaal Muamalat Jakarta Timur

Amara Ayu Balqis¹, Dhuha Safria², Chanissa Purwaningrum³

^{1,2,3} Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Email: amaraayu18@gmail.com¹, dhuha.dhf@bsi.ac.id², chanissa.csp@bsi.ac.id³

Article Info

Article history:

Received October 12, 2025

Revised October 17, 2025

Accepted October 20, 2025

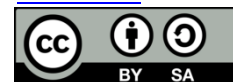
Keywords:

Workload, Work Environment,
Employee Performance

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in supporting the success of an organization, especially in social institutions such as Baitulmaal Muamalat East Jakarta which manages various social programs. This study aims to determine the effect of workload and work environment on employee performance. The method used is a quantitative descriptive approach and collecting data through questionnaires distributed to 50 respondents using saturated sampling techniques. Data were analyzed using multiple linear regression using the SPSS 21 program. From the partial results of the study, the workload variable has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.002 < 0.05$ or the hypothesis is accepted, for the work environment variable has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.00 < 0.05$ or the hypothesis is accepted. While simultaneously the workload variable and the work environment variable have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.00 < 0.05$.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received October 12, 2025

Revised October 17, 2025

Accepted October 20, 2025

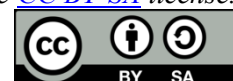
Keywords:

Beban Kerja, Lingkungan
Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, khususnya pada lembaga sosial seperti Baitulmaal Muamalat Jakarta Timur yang mengelola berbagai program sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan program SPSS 21. Dari hasil penelitian secara parsial untuk variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ atau hipotesis diterima, untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ atau hipotesis diterima. Sedangkan secara simultan variabel beban kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Amara Ayu Balqis

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: amaraayu18@gmail.com



PENDAHULUAN

Menurut teori (Arifin, 2010) dalam (Tinambunan, 2022) kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepadanya pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi serta tujuan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab baik yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengacu pada efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan serta pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini mencakup sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas, mencapai target yang telah ditetapkan, dan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan serta produktivitas organisasi atau perusahaan tempat mereka bernaung. Kinerja merupakan elemen krusial yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sukmawati & Hermawan, 2024). Menurut (Wirawan, 2014) dalam (Santi & Mustangin, 2023) yang mengelompokkan dimensi kinerja karyawan menjadi tiga jenis antara lain sebagai berikut: hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang hubungannya dengan pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) dalam (Faris, 2024) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerjasama.

(Amanah & Sukpti, 2024) mendefinikan beban kerja sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam waktu tertentu, yang melibatkan aspek fisik, mental, dan emosional. (Fransiska & Tupti, 2020) menjelaskan bahwa jumlah pekerjaan yang berlebihan merupakan suatu proses atau aktivitas yang dapat menimbulkan stres pada seseorang, dengan tuntutan atau beban kerja yang dirasa terlalu tinggi itulah biasanya dapat membuat pegawai tersebut mudah stress, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tidak mencukupi dapat menyebabkan kurangnya dorongan dan kegagalan untuk meningkatkan keterampilan.

Menurut (Fudholi, 2021) dalam terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut adalah sebagai berikut: Faktor eksternal dan faktor internal. Menurut dalam buku Analisis Kerja (Koesomowidjojo Suci R. Mar'ih, 2021) aspek dari beban kerja ada 3, yaitu aspek fisik, aspek mental dan aspek penggunaan waktu. Dimensi Beban kerja menurut (Junaidah, Farah, M.S, Hilmiyah, & Norazmi bin Nordn Mohd, 2021) dan (Egis et al., 2020) ada 3 dimensi adalah sebagai berikut: beban kerja fisik, beban kerja spikis dan pemanfantaan waktu. Berikut ini indikator beban kerja menurut Putra dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan. Menurut (Robbins, 2020) lingkungan kerja yang ideal bukan hanya fisik, tetapi juga lingkungan kondusif yang mendorong kerja tim dan komunikasi. Definisi lingkungan kerja menurut (Sarumaha, 2024) sebagai keseluruhan elemen dalam lingkungan fisik dan sosial yang memengaruhi produktivitas, kenyamanan, serta keselamatan kerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) dalam (Darmawan et al., 2022) aspek lingkungan hidup dibagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja internal dna lingkungan kerja eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya:



penerangan atau cahaya ditempat kerja, temperatur ditempat kerja, kelembaban ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, baubauan ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik ditempat kerja, keamanan ditempat kerja. (Menurut Soetjipto, 2014) dalam (Windi et al., 2021) dan (Risahondua et al., 2024) ada 2 dimensi dibagi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan atau cahaya, warna, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keamanan ditempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kategori penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan data primer dari kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian deskriptif kuantitatif dilandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena dapat diartikan relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel beban kerja, variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan pada Baitulmaal Muamalat. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Analisa data menggunakan program SPSS 21 dan alat analisis model regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Menurut (Ervina et al., 2023) uji kualitas data merupakan langkah krusial dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid dan reliabel. Data yang berkualitas tinggi akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang akurat dan dapat diandalkan.

A. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017) Sejauh mana data yang dilaporkan peneliti sesuai dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian, itulah yang kita maksud ketika berbicara tentang validitas. Mengikuti definisi di atas, validitas dapat didefinisikan sebagai sifat pengukuran yang berkaitan dengan tingkat keakuratan instrumen tes (kuesioner) dalam mengukur variabel target.

B. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik belah dua (split half), untuk keperluan itu maka butir-butir kuesioner dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok kuesioner ganjil dan kelompok kuesioner genap, lalu skor data tiap kelompok itu disusun sendiri dan selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya. Menurut (Nanda et al., 2023) untuk mengukur reliabilitas menggunakan Crobach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya dengan ketentuan.



Uji Asumsi Klasik

Dalam buku (Ervina et al., 2023) berpendapat uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Dalam kasus ini yang diperoleh dari temuan tersebut dari uji asumsi yang menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas serta analisis linear berganda.

A. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan One sample Kolmogorof-Smirnov salah satu uji Nonparametrik. Untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak, perhatikan dengan cermat nilai Asymp. Sig (2- tailed) sesuai petunjuk (Lucky, 2016).

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah varians dalam model regresi linear tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam analisis ini, uji Glejser digunakan untuk menguji heteroskedastisitas (Leon et al., 2021).

C. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Duli Nikolaus, 2019).

D. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat) (Bahrudi et al., 2022). Rumus dari uji ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Menurut (Sahir, 2021) dalam (Asep et al., 2024) mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada, hipotesis terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

A. Uji Signifikansi T (Parsial)

Menurut (Chabachib M & Irham M.A., 2020) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel terikat atau dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) Dengan rumus:

$$df = n - k - 1$$

B. Uji Signifikansi F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengalisis hipotesis bahwa setiap variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama dan juga digunakan untuk menentukan model kelayakan model regresi dan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Julianto, Halim, & Rasyid, 2023). Dengan rumus :

$$F = (R^2:K)/(1-R^2):(n-k-1)$$



Keterangan:

F = Fhitung yang selanjutnya dibanding Ftabel

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independent

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Syafriada, 2022). Nilai koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP : Koefisien determinasi

R^2 : Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis. Pengujian ini meliputi uji T, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil Analisis Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui variabel bebas yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 1
Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.959	8.078		-.614	.542
	Beban Kerja	.642	.200	.323	3.211	.002
	Lingkungan Kerja	.716	.122	.588	5.853	.000

Sumber: data diolah SPSS 21 (2025)

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Diketahui nilai Sig. 0,002 < 0,05 dan nilai Thitung 3.211 > Ttabel 2,011, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena Ha diterima dan H0 ditolak yang berarti terdapat variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)



2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diketahui nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai Thitung $5,853 > T_{tabel} 2,011$, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima karena H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Analisis Uji F Uji F

Bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ingin melihat apakah variabel independen X memiliki pengaruh bersamaan terhadap variabel dependen Y. Ketika melakukan uji F secara simultan, perhatikan hasil yang ditunjukkan dalam tabel output ANOVA dalam analisis linear berganda.

Tabel 2
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2728.057	2	1364.028	33.758	.000 ^b
Residual	1899.063	47	40.406		
Total	4627.120	49			

Sumber: data diolah SPSS 21 (2025)

Dengan hasil diatas yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,758 > 3,20$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima karena H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif variabel Beban Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

1. Uji koefisien determinasi parsial variabel pengaruh beban kerja (X1)

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.290	.276	8.270

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Dalam uji koefisien determinasi parsial pada variabel beban kerja (X1), R Square sebesar 0,290. Ini menunjukkan variabel bebas yang memiliki pengaruh korelasi lemah sebesar 29% terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Sebagian besar variabel lain tidak termasuk dalam penjelasan penelitian ini.



2. Uji koefisien determinasi parsial variabel pengaruh lingkungan kerja (X2)

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.489	6.946

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dalam uji koefisien determinasi parsial pada variabel lingkungan kerja (X2), R Square sebesar 0,500. Ini menunjukkan variabel bebas yang memiliki pengaruh korelasi moderat sebesar 50% terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Sebagian besar variabel lain tidak termasuk dalam penjelasan penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.572	6.357

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

Bahwa lingkungan kerja dan beban kerja dapat memberikan pengaruh korelasi kuat 59% dari kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,590. Sebagian besar variabel lain tidak termasuk dalam penjelasan penelitian ini.

Pembahasan Analisa Data

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai t sebesar 3.211 lebih tinggi sebesar Ttabel, 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,002 lebih rendah dari batas signifikan 0,05. Tingkat beban kerja pada Baitulmaal Muamalat di Jakarta Timur berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Baitulmaal Muamalat Jakarta Timur. Berarti semakin baik pengelolaan beban kerja, lingkungan kerja yang mendukung, pengelolaan waktu yang efektif, dan standar kerja yang jelas maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Syahrums (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar” menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,853 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,011 dan nilai sig. Sebesar 0,00 lebih rendah dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Ha benar dan H0 salah, sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja yang menyenangkan juga memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung adalah lingkungan kerja



yang baik, yang ditandai dengan penerangan yang memadai, warna yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang rendah, dan keamanan kerja yang terjamin. Oleh karena itu, lingkungan kerja Baitulmaal Muamalat Jakarta Timur sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan oleh Siburian (2021), dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara” dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Uji signifikan F simultan menghasilkan nilai Fhitung sebesar 33.75 yang lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,20, nilai signifikan sebesar 0,00 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini membuktikan bahwa H_a benar dan H_0 salah, dapat diartikan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Jumaira (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Parepare” dinyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hipotesis 1: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitulmaal Muamalat Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa penerimaan H_1 mengindikasikan bahwa peningkatan manajemen beban kerja yang dialokasikan kepada karyawan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Baitulmaal Muamalat Jakarta Timur. Dengan demikian, H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, semakin membaik, sehingga kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Hipotesis 3: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitulmaal Muamalat Jakarta Timur. Oleh karena itu, H_3 diterima, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara kolektif mempunyai peran signifikan dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Tinambunan, A. P. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>



- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 51–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>
- Amanah, N., & Sukapti, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(4). Retrieved from <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jurama/article/view/176/136>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(2). Retrieved from <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Sarumaha, E. N. et al. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Kantor Wali Kota Medan. *Jurnal Global Manajemen*.
- Ode, L., Adam, B., Wati, E., Manajemen, J., Oleo, U. H., Kerja, L., & Pegawai, K. (2024). Analisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten muna barat 1, 1(1). <https://homanis.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/2>
- Koesomowidjojo Suci R. Mar'ih. (2021). *Analisis Kerja*. (Andriansyah, Ed.). Depok: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Junaidah, Y., Farah, A. binti I., M.S, S., Hilmiah, B. H. H., & Norazmi bin Nordn Mohd. (2021). Elements of Work Environment In The Construct Of Special Education Teacher Workload In Malaysia. *Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11).
- Egis, Permana, Surya, Ati, Mediawati, Indra, & Maulana. (2020). Beban Kerja Mental, Fisik Dan Waktu Perawat Di Plo RSUD dr. Slamet Garut. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*. Retrieved from <https://jurnal.ukh.ac.id/index.php/JK/article/view/441/353>
- Sulastri, & Onsardi. (2020). pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan. *Jurnal of Management and Bussines*, 2(1), 1–9. Retrieved from <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/%0Aarticle/view/1215>
- Ekawati, Z. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada ud. Plastik brontoseno di kabupaten nganjuk.
- Darmawan, Hulu, Arianto, Lahagu, Eliagus, & Telaumbanua. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Windi, Astuti, Sundari, & Ocky, R. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (INTERVENING : KEPUASAN KERJA). *Jurnal EMBA*, 9(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34515>



- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Nasution Siti Lam'ah. (2020). PENGARUH KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA. *Jurnal Ecobisma*, 7(2). <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/1788>
- Duli Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Sleman: Deepublish.
- Untung, L., & Edy, S. (2024). *Penelitian Kuantitatif*. (Nurhaeni, Ed.). Sumedang: CV. Mega Press Nusantara.