

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang

Diah Puji Alfiah ^{✉1} Sri Nawatmi²

^{1,2} Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

DOI: doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2111

Abstrak

Kritik dan saran pada pelayanan BRT (*Bus Rapid Transit*) Trans Semarang pada bulan Maret mencapai 71 data yang masuk, dibulan berikutnya mengalami penurunan, dan dibulan Oktober naik menjadi 77 data, meskipun di bulan November menurun menjadi 56 namun di bulan Desember dan Januari mengalami lonjakan yang sangat tinggi mencapai 195 data saran dan kritik yang masuk. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Objek pada penelitian ini ialah karyawan BLU UPTD Trans Semarang dan yang dijadikan responden adalah sebanyak 115 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data, maka didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kepuasan kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Beban kerja secara statistik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Variabel lingkungan kerja secara statistik memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel yang lain dilihat dari nilai koefisien. Nilai koefisien determinasi adalah 0,585 yang artinya sebesar 58,5% variansi dari semua variabel bebas (lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 41,5% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Criticisms and suggestions on the Trans Semarang BRT (Bus Rapid Transit) service in March reached 71 incoming data, the following month it decreased, and in October it rose to 77 data, although in November it decreased to 56 but in December and January experienced a spike which is very high, reaching 195 data for suggestions and criticisms that come in. This study aims to prove the effect of work environment, job satisfaction, and workload on employee performance. The object of this research is the employees of BLU UPTD Trans Semarang and the respondents are 115 respondents. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis. Based on the data analysis, it is found that the work environment has a statistically positive effect on employee performance so that these results are in accordance with the proposed hypothesis. Job satisfaction has a statistically positive effect on employee performance so that this result is in accordance with the proposed hypothesis. Workload has a statistically negative effect on employee performance so that this result is in accordance with the proposed hypothesis. The work environment variable statistically has the greatest influence compared to other variables seen from the coefficient value. The value of the coefficient of determination is 0.585, which means that 58.5% of the variance of all independent variables (work environment, job

satisfaction, and workload) can explain the dependent variable (employee performance), while the remaining 41.5% is explained by other independent variables. not included in this research model.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Workload, Employee Performance*

Copyright (c) 2019 Diah Puji Alfiah

□ Corresponding author :

Email Address : email koresponden@gmail.com (alamat, koresponden)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2013). Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memenangkan persaingan yang sangat ketat saat ini. Karyawan adalah aset yang memiliki peranan yang penting di perusahaan karena merupakan ujung tombak yang menggerakkan jalannya perusahaan, jika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan akan maju demikian sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja buruk tentu saja mempengaruhi kinerja perusahaan bahkan dapat berakibat fatal yakni kemunduran atau kebangkrutan perusahaan (Notty, 2021).

Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, adapun kuantitas ialah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai. Kemudian pelaksanaan tugas seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, serta tanggung jawab atas kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sebenarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Tetapi dalam penelitian ini dipilih tiga faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja. Dipilihnya tiga faktor tersebut karena berdasar hasil observasi awal menunjukkan bisingnya lingkungan kerja, ada beberapa tempat yang tidak ada pelindung sinar matahari dan bau yang tidak sedap. Selain itu ditemukan juga di BLU UPTD (Badan Pelayanan Umum Unit Pelaksana Teknis Dinas) Trans Semarang tidak ada pengembangan karir dan promosi jabatan bagi karyawan dan juga beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan.

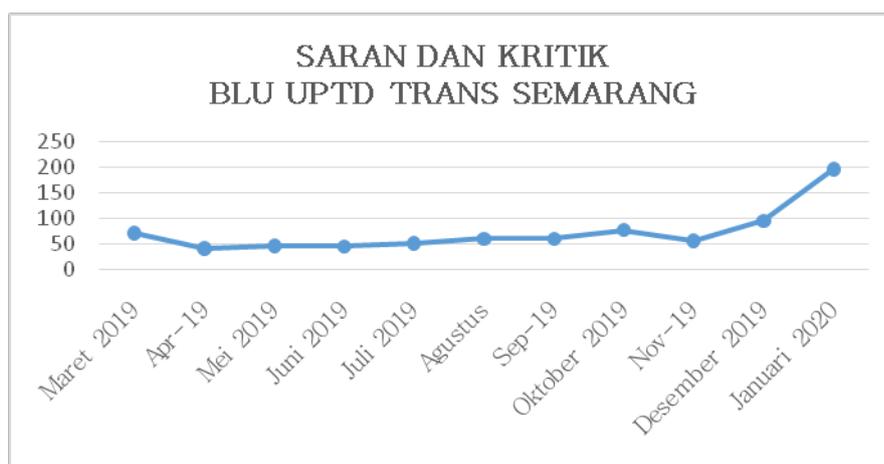
Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Menurut Serdamayanti (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Hal ini dikarenakan dengan memperhatikan

lingkungan kerja atau menciptakan kondisi kerja yang baik untuk untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga ia memiliki prestasi yang tinggi. Dengan demikian hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan dan tujuan perusahaan juga akan tercapai. Karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya seperti kondisi kerja yang tidak disukai, tidak adanya promosi jabatan, hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, kedisiplinan serta prestasi kerja yang kurang memadai. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Luthans, 2006).

Beban kerja yang terlalu tinggi, dapat menimbulkan kejenuhan dan stress dalam bekerja, sehingga bisa menurunkan kinerja. Kondisi ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang, baik dalam kemampuan fisik, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Menurut Hasibuan (2019) beban kerja yang terlalu sulit dan berlebihan akan menyebabkan stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) individu. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami yang akan berpengaruh pada penurunan kinerja individu. Pendapat lain oleh Mangkunegara (2017) bahwa beban kerja yang terlalu berat akan menyebabkan individu kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Objek penelitian ini adalah BLU UPTD Trans Semarang yang merupakan layanan umum yang bergerak di ranah transportasi yang dikelola pemerintah dibawah naungan Dinas Perhubungan Kota Semarang yang beralamat di Jl Tambak Aji Raya No 5 Semarang. BLU UPTD Trans Semarang diresmikan pada tanggal 18 September 2009. Layanan umum yang menyerap tenaga kerja sebanyak 1.012 karyawan ini tentunya tak luput dari permasalahan dan secara tidak langsung pegawai BLU UPTD Trans Semarang dituntut untuk selalu mengoptimalkan kinerjanya untuk membantu pemerintah dalam mewujudkan pelayanan yang professional.



Gambar 1 Kritik dan Saran BLU UPTD Trans Semarang

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa kritik dan saran pada pelayanan BRT (Bus Rapid Transit) Trans Semarang pada bulan Maret mencapai 71 data yang masuk, dibulan berikutnya mengalami penurunan, dan dibulan Oktober naik menjadi 77 data, meskipun di bulan November menurun menjadi 56 namun di bulan Desember dan Januari mengalami lonjakan yang sangat tinggi mencapai 195 data saran dan kritik yang masuk. Dengan demikian ada kecenderungan kenaikan jumlah kritik dan saran.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan perumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas harga terhadap kinerja karyawan.

Manfaat teoritis yang diberikan dalam penelitian adalah hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai perbandingan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia usaha. Adapun manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan sebagai berikut :

1. Bagi BLU UPTD Trans Semarang, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi perusahaan agar memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian sejenis dengan menambah atau mengembangkan variabel lain yang sekiranya dapat menambah masukan yang berguna bagi pihak perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Sedangkan Menurut Rivai (2014) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pegawai adalah perilaku nyata yang diperlihatkan individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pandangan lain menurut Serdamayanti (2001) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa yang aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya didalam pencapaian kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja. Menurut Serdamayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai,

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) diperoleh dengan menilai aspek-aspek kepuasan kerja, seperti karakteristik pekerjaan seseorang, upah, kondisi kerja, keselamatan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan dan peluang karir karyawan. Menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Keith Davis (1985) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyongkong atau tidak menyongkong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan Menurut Rivai (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Menurut Hasibuan (2019) beban kerja yang terlalu sulit dan berlebihan akan menyebabkan stress kerja yang akan mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) individu. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stress kerja yang dialami yang akan berpengaruh pada penurunan kinerja individu. Dalam Permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Dan beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Munandar (2014) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Penelitian Trisna, (2021) pada PT Saiba Cipta Selaras dengan sampel 100 responden menggunakan metode pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner atau penyebaran angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lukitodan Alriani (2018) melakukan penelitian pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang dengan sampel 50 karyawan menggunakan metode pengumpulan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Handoko, Mardi dan Hartati (2021) melakukan penelitian pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dengan sampel sebanyak 93 orang menggunakan metode teknik *non probability sampling* atau sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dikelola maka akan berpengaruh terhadap naiknya tingkat kinerja karyawan.

Penelitian Fauzi, Warso dan Haryono(2016) pada PT. Toys Games Indonesia Semarang dengan sampel sebanyak 32 orang menggunakan metode penyebaran data dengan melakukan penyebaran kuesioner atau angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, Qomariah dan Wanahyu (2019) melakukan penelitian pada karyawan PTPN XII Glantangan Jember dengan sampel 61 orang menggunakan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Dewi, Bagia dan Susila(2018) melakukan penelitian pada UD Surya Raditya Negara dengan sampel 70 karyawan menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner atau angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rindorindo, Murni dan Irfan (2019) pada Hotel Grand Puri Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dan formula slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Alwi dan Suhendra (2019) melakukan penelitian pada Bappeda Provinsi Banten dengan sampel 80 responden menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampling jenuh teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran angket atau kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sembiring (2022) melakukan penelitian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dengan sampel 69 responden menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang sudah ada kemudian mengolah dan menyajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan dibuat analisis agar dapat ditarik kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2018). Data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka).

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang menjadi sumber data penelitian (Siregar, 2017). Populasi penelitian ini adalah karyawan Badan Layanan Umum (BLU) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Trans Semarang, Jl. Tambakaji Raya No. 5, Semarang yang berjumlah 1.012 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik acak (*random*) yaitu pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Sedangkan pelaksanaan pengambilan sampel acak dalam penelitian ini adalah sampel acak sederhana (*simple random sampling*) yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel tanpa membedakan strata atau tingkatannya. Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Metode yang umum digunakan untuk pengambilan sampel adalah menggunakan metode Slovin. Rumus (Siregar, 2017) :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad \left| \quad n = \frac{1.012}{1 + 1.012 (0,0081)} \right.$$

$$n = \frac{1.012}{1 + 1.012 (0,09)^2} \quad \left| \quad n = \frac{1.012}{1 + 8,1972} = 110,03 \right.$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel atau responden

N : Jumlah populasi

e : Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (9%)

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh sampel sebanyak 110,03 responden dan dibulatkan menjadi 110 karyawan.

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data tersebut berasal dari kuesioner yang diberikan kepada 110 karyawan, kemudian dari hasil pernyataan tersebut dianalisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena baru. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif (Siregar, 2017).

Tabel 1 Definisi dan Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi variabel	Dimensi	Indikator
1.	Lingkungan kerja	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Serdamanyanti (2017).	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan 2. Temperature 3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan 6. Getaran mekanis 7. Bau-bauan 8. Tata warna 9. Dekorasi 10. Musik 11. Keamanan 12. Hubungan kerja antar pimpinan dan karyawan 13. Hubungan kerja antar karyawan dan karyawan lainnya.
2.	Kepuasan kerja	Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting Luthans (2006).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kompensasi 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	1. Pekerjaan yang menarik 2. Mempunyai kesempatan untuk belajar. 3. Kesempatan untuk menerima tanggungjawab 4. Gaji pokok 5. Gaji tidak tetap 6. Tunjangan 7. Peningkatan kemampuan pegawai. 8. Peningkatan jenjang karir. 9. Supervise atasan 10. Hubungan atasan dan bawahan. 11. Bimbingan dan pengarahan atasan. 12. Hubungan kerja sesama pegawai 13. Hubungan social diantara pegawai 14. Sugesti dari rekan kerja. 15. Emosi. 16. Situasi kerja.
3.	Beban kerja	Tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan mengguankan	1. Beban fisik 2. Beban mental 3. Beban waktu	1. Beban fisik fisiologis 2. Beban fisik biomekanika 3. Konsentrasi 4. Adanya rasa bingung 5. Kewaspadaan. 6. ketepatan pelayanan. 7. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan

No	Nama Variabel	Definisi variabel	Dimensi	Indikator
		ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja Munandar (2014).		8. Mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.
4.	Kinerja Karyawan	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2011).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kerja sama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif	1. Kecepatan 2. Kemampuan terkait kuantitas 3. Kerapihan 4. Ketelitian 5. Kualitas hasil kerja 6. Jalinan kerja sama 7. Kekompakan 8. Tanggung jawab hasil kerja 9. Mengambil keputusan 10. Kemampuan berinisiatif 11. Solidaritas

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan suatu data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi (Ghozali, 2018). Statistik deskriptif adalah statistika untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai deskripsi responden (nama, status dan penghasilan) dan deskripsi hasil kuesioner (lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja, dan kinerja karyawan).

Uji validitas dilakukan dengan metode analisis faktor yang digunakan untuk mengidentifikasi struktur hubungan korelasi antar pertanyaan (indikator). Analisis faktor merupakan suatu teknik untuk menganalisis tentang saling ketergantungan dari beberapa variabel secara simultan dengan tujuan untuk menyederhanakan dari bentuk hubungan antara beberapa variabel yang diteliti menjadi sejumlah faktor yang lebih sedikit daripada variabel yang diteliti. Hal ini berarti, analisis faktor dapat juga menggambarkan tentang struktur data dari suatu penelitian. Analisis faktor dapat digunakan untuk mengurangi data yang dalam analisis program SPSS dapat ditentukan berdasarkan output correlation matrix, KMO (Kaiser Meyer Olkin) and Bartlett's test, dan anti image matrices. Dasar pengambilan keputusan uji validitas, jika nilai dari Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy lebih dari 0,500 dan nilai signifikansi Bartlett's test kurang dari 0,050 maka variabel tersebut layak untuk dimasukkan ke dalam model analisis regresi. Selanjutnya, dalam tabel anti-image matrices, jika pertanyaan yang mempunyai nilai Measures of Sampling Adequacy (MSA) lebih besar dari 0,500 maka pertanyaan tersebut dimasukkan ke dalam model analisis regresi (Ghozali, 2018).

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2018).

Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda karena teknik ini bermanfaat untuk mendeteksi pengaruh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja

dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan alat analisis statistika yang didukung dengan software Statistical Package for Social Science (SPSS). Model persamaan analisis regresi linier berganda yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan	:	
Y	:	Kinerja karyawan
α	:	Konstanta
$\beta_1-\beta_3$:	Koefisien Regresi
X1	:	Lingkungan kerja
X2	:	Kepuasan kerja
X3	:	Beban kerja
ε	:	Error Term

Deteksi asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi kelayakan data yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2016). Deteksi ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil regresi yang dihadapi terdistribusi secara normal, terbebas dari gejala multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Deteksi normalitas bertujuan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2018:154). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi residual normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Distribusi residual dapat dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 (*sig* > 0,050).

Deteksi multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk memperlihatkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,100 atau sama dengan nilai VIF > 10, dan sebaliknya jika nilai *tolerance* > 0,100 atau sama dengan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2016:103).

Deteksi heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Indikator ada tidaknya heteroskedastisitas dalam uji ini, jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,050 maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji kebaikan model ini bertujuan untuk menentukan seberapa baik model yang digunakan cocok untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Uji kebaikan model secara statistik dapat diukur dari nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi (Ghozali, 2018). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Uji statistik F dapat disebut juga tentang kebaikan model regresi (*goodness of fit*). Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi *alpha* sama dengan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria pengambilan keputusan *goodness of fit* sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka mampu menolak H_0 .
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak mampu menolak H_0 .

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel-variabel independen (lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja) secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

H_a : tidak semua β bernilai nol artinya variabel-variabel independen (lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Koefisien determinasi (*R Square*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji statistik t juga digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Taraf signifikansi adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter populasinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka mampu menolak H_0 atau dengan kata lain hipotesis alternatif diterima, artinya bahwa variabel independen secara parsial atau individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dependen.
- b) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak mampu menolak H_0 atau dengan kata lain hipotesis alternatif tidak dapat diterima, artinya bahwa variabel independen secara parsial atau individual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Deskripsi Responden

Ket.	Jml	Ket.	Jml	Ket.	Jml	Ket.	Jml	Ket.	Jml
Laki-Laki	68	< 25 Th	43	SMA/SMK/Sederajat	76	Menikah	53	< 1 Tahun	22
Perempuan	47	25 - 35 Th	62	Diploma I/II/III	3	Belum Menikah	62	1 - 4 Tahun	57
		35 - 45 Th	10	Strata I / Sarjana	35			4 - 8 Tahun	26
		> 45 Th	0	Strata II / Magister	1			> 8 Tahun	10

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2, pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 68 responden dengan persentase sebesar 59,1% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 47 responden dengan persentase sebesar 40,9%. Pengelompokan responden berdasarkan usia menunjukkan responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 37,4%, responden yang berusia 25 - 35 tahun sebanyak 62 responden dengan persentase sebesar 53,9%, responden yang berusia 35 - 45 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase sebesar 8,7%, dan tidak ada responden yang berusia lebih dari 45 tahun. Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA / SMK / Sederajat sebanyak 76 responden dengan persentase sebesar 66,1%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma I / II / III sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 2,6%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir Strata I / Sarjana sebanyak 35 responden dengan persentase

sebesar 30,4%, dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir Strata II / Magister sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 0,9%.

Pengelompokan responden berdasarkan status menunjukkan responden dengan status menikah sebanyak 53 responden dengan persentase sebesar 46,1% dan responden dengan status belum menikah sebanyak 62 responden dengan persentase sebesar 53,9%. Pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan responden dengan lama bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 19,1%, responden dengan lama bekerja selama 1 - 4 tahun sebanyak 57 responden dengan persentase sebesar 49,6%, responden dengan lama bekerja selama 4 - 8 tahun sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 22,6%, dan responden dengan lama bekerja selama lebih dari 8 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase sebesar 8,7%.

Deskripsi hasil kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja. Teknik skoring dilakukan menggunakan 5 Kriteria yang dimodifikasi dari *Three Box Method* (Ferdinand, 2011) dengan perhitungan sebagai berikut :

1. Skor Tertinggi : Skor 5 (SS) dikalikan 115 responden yaitu 575
2. Skor Terendah : Skor 1 (STS) dikalikan 115 responden yaitu 115
3. Range : 575 - 115 = 460
4. Interval : 460 / 5 = 92

Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 115 hingga 575 dengan rentang sebesar 460, tanpa angka 0. Dengan menggunakan 5 kriteria, maka rentang sebesar 460 dibagi 5 akan menghasilkan rentang sebesar 92 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai skor atau indeks yaitu :

1. Nilai Skor 115 - 207 = Sangat Rendah
2. Nilai Skor 207,01 - 299 = Rendah
3. Nilai Skor 299,01 - 391 = Sedang
4. Nilai Skor 391,01 - 483 = Tinggi
5. Nilai Skor 483,01 - 575 = Sangat Tinggi

Berikut hasil deskriptif hasil kuesioner pada 115 responden di BLU UPTD Trans Semarang :

Tabel 3 Deskripsi Tanggapan Responden

No	Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Resp.	Total Skor	Interpretasi
1	KJ.D1.1	1	1	19	54	40	115	476	Tinggi
2	KJ.D1.2	1	1	14	53	46	115	487	Sangat Tinggi
3	KJ.D2.1	1	1	16	58	39	115	478	Tinggi
4	KJ.D2.2	1	1	25	56	32	115	462	Tinggi
5	KJ.D2.3	1	1	29	58	26	115	452	Tinggi
6	KJ.D3.1	1	0	14	56	44	115	487	Sangat Tinggi
7	KJ.D3.2	1	0	11	67	36	115	482	Tinggi
8	KJ.D4.1	4	10	23	48	30	115	435	Tinggi
9	KJ.D4.2	5	10	25	48	27	115	427	Tinggi
10	KJ.D5.1	1	1	37	42	34	115	452	Tinggi
11	KJ.D5.2	2	0	12	66	35	115	477	Tinggi
Rata - Rata Kinerja Karyawan								465,00	Tinggi
1	LK.D1.1	1	1	19	67	27	115	463	Tinggi
2	LK.D1.2	0	8	35	45	27	115	436	Tinggi
3	LK.D1.3	1	2	28	57	27	115	452	Tinggi
4	LK.D1.4	0	1	25	61	28	115	461	Tinggi
5	LK.D1.5	1	1	33	54	26	115	448	Tinggi
6	LK.D1.6	0	5	39	57	14	115	425	Tinggi
7	LK.D1.7	0	7	33	48	27	115	440	Tinggi
8	LK.D1.8	0	2	48	46	19	115	427	Tinggi
9	LK.D1.9	1	0	36	57	21	115	442	Tinggi

No	Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Resp.	Total Skor	Interpretasi
10	LK.D1.10	0	2	24	54	35	115	467	Tinggi
11	LK.D1.11	0	8	33	56	18	115	429	Tinggi
12	LK.D2.1	0	4	23	60	28	115	457	Tinggi
13	LK.D2.2	0	2	22	52	39	115	473	Tinggi
Rata - Rata Lingkungan kerja								447,69	Tinggi
1	KK.D1.1	1	2	23	62	27	115	457	Tinggi
2	KK.D1.2	1	1	29	51	33	115	459	Tinggi
3	KK.D1.3	1	2	13	63	36	115	476	Tinggi
4	KK.D2.1	1	3	25	65	21	115	447	Tinggi
5	KK.D2.2	1	4	44	35	31	115	436	Tinggi
6	KK.D2.3	1	9	32	51	22	115	429	Tinggi
7	KK.D3.1	1	1	31	60	22	115	446	Tinggi
8	KK.D3.2	1	6	40	42	26	115	431	Tinggi
9	KK.D4.1	2	17	42	22	32	115	410	Tinggi
10	KK.D4.2	2	4	55	36	18	115	409	Tinggi
11	KK.D4.3	2	6	31	54	22	115	433	Tinggi
12	KK.D5.1	1	5	13	55	41	115	475	Tinggi
13	KK.D5.2	3	5	18	52	37	115	460	Tinggi
14	KK.D5.3	1	4	48	42	20	115	421	Tinggi
15	KK.D5.4	1	0	33	52	29	115	453	Tinggi
16	KK.D5.5	0	2	21	65	27	115	462	Tinggi
Rata - Rata Kepuasan Kerja								444,00	Tinggi
1	BK.D1.1	20	50	41	3	1	115	260	Rendah
2	BK.D1.2	26	33	52	3	1	115	265	Rendah
3	BK.D2.1	18	51	42	2	2	115	264	Rendah
4	BK.D2.2	21	48	38	8	0	115	263	Rendah
5	BK.D2.3	31	64	16	2	2	115	225	Rendah
6	BK.D2.4	39	56	16	3	1	115	216	Rendah
7	BK.D3.1	26	42	44	1	2	115	256	Rendah
8	BK.D3.2	33	44	34	2	2	115	241	Rendah
Rata - Rata Beban Kerja								248,75	Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan hasil kuesioner responden pada Tabel 3 menunjukkan rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atas variabel kinerja karyawan. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju terhadap hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penilaian tersebut, banyak karyawan yang setuju untuk menunjukkan kinerja dengan mempertimbangkan kuantitas yang dilihat dari kecepatan dan kemampuan; kualitas yang dilihat dari kerapian, ketelitian, dan hasil kerja; kerja sama yang dilihat dari kerja sama dan kekompakan; tanggung jawab yang dilihat dari hasil kerja dan mengambil keputusan; dan inisiatif yang dilihat dari kemampuan dan solidaritas.

Rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atas variabel lingkungan kerja. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju terhadap keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan penilaian tersebut, banyak karyawan yang setuju untuk memiliki lingkungan kerja dengan mempertimbangkan lingkungan kerja fisik yang dilihat dari penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan; dan lingkungan kerja non fisik yang dilihat dari hubungan kerja antara pimpinan - karyawan dan antara karyawan dengan karyawan lainnya.

Rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atas variabel kepuasan kerja. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju terhadap hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting. Berdasarkan penilaian tersebut, banyak karyawan

yang setuju mengenai kepuasan kerja yang dirasakan dengan mempertimbangkan pekerjaan itu sendiri yang dilihat dari pekerjaan yang menarik, memiliki kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab; kompensasi yang dilihat dari gaji pokok, gaji tidak tetap, dan tunjangan; promosi yang dilihat dari peningkatan kemampuan pegawai dan peningkatan jenjang karir; pengawasan yang dilihat dari supervisi atasan, hubungan atasan dan bawahan, dan bimbingan & pengarahan atasan; dan rekan kerja yang dilihat dari hubungan kerja sesama pegawai, hubungan social diantara pegawai, sugesti dari rekan kerja, emosi, dan situasi kerja.

Rata-rata karyawan memberikan penilaian yang rendah atas variabel beban kerja. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang rendah atau cenderung tidak setuju terhadap tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan penilaian tersebut, banyak karyawan yang tidak setuju beban kerja yang dirasakan dengan mempertimbangkan beban fisik yang dilihat dari beban fisik fisiologis dan biomekanika; beban mental yang dilihat dari konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan, dan ketepatan pelayanan; dan beban waktu yang dilihat dari kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Instrumen data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item	Cronbach Alpha	Ket.	Anti Image Correlation	KMO	Bartlett's	Ket
1	Kinerja Karyawan	KJ.D1.1	0,875	Reliabel	0,813	0,779	0,000	Valid
2		KJ.D1.2			0,807			Valid
3		KJ.D2.1			0,841			Valid
4		KJ.D2.2			0,732			Valid
5		KJ.D2.3			0,818			Valid
6		KJ.D3.1			0,836			Valid
7		KJ.D3.2			0,778			Valid
8		KJ.D4.1			0,694			Valid
9		KJ.D4.2			0,679			Valid
10		KJ.D5.1			0,866			Valid
11		KJ.D5.2			0,779			Valid
1	Lingkungan Kerja	LK.D1.1	0,865	Reliabel	0,794	0,834	0,000	Valid
2		LK.D1.2			0,891			Valid
3		LK.D1.3			0,897			Valid
4		LK.D1.4			0,887			Valid
5		LK.D1.5			0,841			Valid
6		LK.D1.6			0,896			Valid
7		LK.D1.7			0,775			Valid
8		LK.D1.8			0,886			Valid
9		LK.D1.9			0,849			Valid
10		LK.D1.10			0,880			Valid
11		LK.D1.11			0,728			Valid
12	LK.D2.1	0,789	Valid					
13	LK.D2.2	0,726	Valid					
1	Kepuasan Kerja	KK.D1.1	0,902	Reliabel	0,804	0,853	0,000	Valid
2		KK.D1.2			0,858			Valid
3		KK.D1.3			0,913			Valid
4		KK.D2.1			0,894			Valid
5		KK.D2.2			0,843			Valid
6		KK.D2.3			0,859			Valid
7		KK.D3.1			0,837			Valid
8		KK.D3.2			0,866			Valid
9		KK.D4.1			0,819			Valid
10		KK.D4.2			0,879			Valid
11		KK.D4.3			0,859			Valid

12				KK.D5.1				0,803		Valid	
13				KK.D5.2				0,817		Valid	
14				KK.D5.3				0,823		Valid	
15				KK.D5.4				0,891		Valid	
16				KK.D5.5				0,874		Valid	
1				BK.D1.1				0,831		Valid	
2				BK.D1.2				0,817		Valid	
3				BK.D2.1				0,888		Valid	
4	Beban Kerja			BK.D2.2	0,858	Reliabel		0,911	0,846	0,000	Valid
5				BK.D2.3				0,817			Valid
6				BK.D2.4				0,866			Valid
7				BK.D3.1				0,833			Valid
8				BK.D3.2				0,830			Valid

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan untuk seluruh variabel penelitian, nilai KMO lebih besar dari 0,500; nilai signifikansi Bartlett's Test kurang dari 0,050; dan nilai MSA yang lebih besar dari 0,500 mengindikasikan variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja serta sampel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut atau dapat dikatakan valid. Untuk nilai Cronbach Alpha untuk setiap dimensi dan per variabel variabel dari kinerja karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja lebih dari ketentuan yaitu 0,700 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel.

Deteksi asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi kelayakan data yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2016). Deteksi asumsi klasik yang dilakukan meliputi deteksi normalitas, deteksi multikolinieritas, dan deteksi heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 5 Deteksi Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
	N	115
Normal	Mean	0,000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3,886
Most Extreme Differences	Absolute	0,053
	Positive	0,038
	Negative	-0,053
Kolmogorov-Smirnov Z		0,563
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,909

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil deteksi kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,909. Nilai signifikansi tersebut diatas nilai signifiikan 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan model regresi layak untuk dipakai.

Tabel 6 Deteksi Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,692	1,445	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,565	1,771	Bebas Multikolinearitas
Beban Kerja	0,599	1,670	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja memiliki nilai tolerance $\geq 0,100$ dan nilai VIF ≤ 10 yang berarti tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Berdasarkan nilai tolerance dan VIF, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dan model regresi layak untuk dipakai.

Tabel 7 Deteksi Glejser

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,138	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,337	Bebas Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,554	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi dan model regresi layak untuk dipakai.

Tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda (Uji Signifikansi Simultan, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Statistik t)

Model	Standardized	Sig.	Uji Signifikansi	Uji Koefisien
	Coefficients		Simultan	Determinasi
	Beta		Sig.	(R Square)
Lingkungan kerja	0,382	0,000	0,000 ^a	0,585
Kepuasan kerja	0,202	0,015		
Beban kerja	-0,337	0,000		

Berdasarkan Tabel 8 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$KJ = 0,382 (LK) + 0,202(LK) - 0,337(BK)$$

1. Koefisien $\beta_1 = 0,382$ menunjukkan tanda positif, hal tersebut dapat diartikan apabila semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin baik kinerja karyawan.
2. Koefisien $\beta_2 = 0,202$ menunjukkan tanda positif, hal tersebut dapat diartikan apabila semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin baik kinerja karyawan.
3. Koefisien $\beta_3 = -0,337$ menunjukkan tanda negatif, hal tersebut dapat diartikan apabila semakin rendah beban kerja, maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel 8 hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,050. Nilai tersebut menunjukkan H0 ditolak, dengan kata lain Ha diterima, maka semua variabel independen (lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data sampel suatu penelitian telah fit dengan model regresi yang diajukan dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya (uji statistik t).

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variansi variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 8 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,585 yang artinya sebesar 58,5% variansi dari semua variabel bebas (lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 41,5% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada Tabel 8 menunjukkan :

1. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,382 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan DITERIMA.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,202 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan DITERIMA.
3. Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi negatif yaitu sebesar -0,337 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan DITERIMA.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan pada hubungan tersebut adalah semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh para karyawan, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pricelda dan Pramono (2021), Ahmad, dkk. (2019), dan Umboh, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memadai penting untuk diwujudkan meskipun sering kali sulit karena tidak hanya menyangkut satu orang, namun banyak orang. Disisi lain, karyawan membutuhkan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk menghasilkan produktivitas yang baik. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal dapat yang mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas serta semangat kerja karyawan. Ketika karyawan bekerja dilingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari gangguan, serta hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan dan antar sesama karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja, banyak karyawan yang setuju untuk memiliki lingkungan kerja dengan mempertimbangkan lingkungan kerja fisik yang dilihat dari penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan; dan lingkungan kerja non fisik yang dilihat dari hubungan kerja antara pimpinan – karyawan dan antara karyawan dengan karyawan lainnya.

Sedangkan pada variabel kinerja karyawan, banyak karyawan yang setuju untuk menunjukkan kinerja dengan mempertimbangkan kuantitas yang dilihat dari kecepatan dan kemampuan; kualitas yang dilihat dari kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja; kerja sama yang dilihat dari kerja sama dan kekompakan; tanggung jawab yang dilihat dari hasil kerja dan mengambil keputusan; dan inisiatif yang dilihat dari kemampuan dan solidaritas. Hal itu mengindikasikan semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan untuk karyawan, maka semakin baik kinerja yang akan ditunjukkan oleh karyawan. Oleh karena itu, deskripsi jawaban kuesioner dalam penelitian ini dapat mendukung hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan pada hubungan tersebut adalah semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan kepada perusahaan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2020), Nurhasanah, dkk. (2022), dan Sudiyanto (2020) yang menyatakan bahwa didalam suatu perusahaan atau organisasi kepuasan kerja karyawan dikaitkan dengan hasil dari pekerjaan atau kinerja karyawan. Ketika karyawan merasah sangat puas dengan pekerjaannya maka hal ini akan berdampak pada pencapaian dari hasil kinerja karyawan tersebut yaitu mengarah pada hal yang positif baik untuk diri karyawan tersebut maupun perusahaan ataupun organisasi. Selain itu, kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jika kepuasan dan kinerja digabungkan untuk sebuah organisasi secara keseluruhan, maka organisasi yang banyak memiliki pegawai yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit pegawai yang tidak puas. Pekerja yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi pegawai yang aktif.

Selain itu, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa pada variabel kepuasan kerja, banyak karyawan yang setuju mengenai kepuasan kerja yang dirasakan dengan mempertimbangkan pekerjaan itu sendiri yang dilihat dari pekerjaan yang menarik, memiliki kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab; kompensasi yang dilihat dari gaji pokok, gaji tetap, dan tunjangan; promosi yang dilihat dari peningkatan kemampuan pegawai dan peningkatan jenjang karir; pengawasan yang dilihat dari supervisi atasan, hubungan atasan dan bawahan, dan bimbingan & pengarahan atasan; dan rekan kerja yang dilihat dari hubungan kerja sesama pegawai, hubungan social diantara pegawai, sugesti dari rekan kerja, emosi, dan situasi kerja.

Sedangkan pada variabel kinerja karyawan, banyak karyawan yang setuju untuk menunjukkan kinerja dengan mempertimbangkan kuantitas yang dilihat dari kecepatan dan kemampuan; kualitas yang dilihat dari kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja; kerja sama yang dilihat dari kerja sama dan kekompakan; tanggung jawab yang dilihat dari hasil kerja dan mengambil keputusan; dan inisiatif yang dilihat dari kemampuan dan solidaritas. Hal itu mengindikasikan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin maksimal kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan. Oleh karena itu, deskripsi jawaban kuesioner dalam penelitian ini dapat mendukung hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan pada hubungan tersebut adalah semakin tinggi beban kerja yang diemban oleh para karyawan, maka akan semakin berkurang kinerja yang diperlihatkan oleh para karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2022), Alwi dan Suhendra (2019), dan Rindorindo, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa terdapat keterikatan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja semakin tinggi maka akan menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun. Jika beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun sehingga beban kerja yang berlebihan pun akan mempengaruhi pelaksanaan fungsi – fungsi yang dibebankan atau dituntut dari seorang karyawan. Hal itu dapat terjadi jika beban pekerjaan yang dimiliki tidak dapat dikerjakan secara maksimal karena jumlah waktu yang tersedia dalam pelaksanaan tugas tidak sesuai sehingga kinerjanya akan semakin berkurang.

Selain itu, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa pada variabel beban kerja, banyak karyawan yang tidak setuju beban kerja yang dirasakan dengan mempertimbangkan beban fisik yang dilihat dari beban fisik fisiologis dan biomekanika;

beban mental yang dilihat dari konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan, dan ketepatan pelayanan; dan beban waktu yang dilihat dari kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Sedangkan pada variabel kinerja karyawan, banyak karyawan yang setuju untuk menunjukkan kinerja dengan mempertimbangkan kuantitas yang dilihat dari kecepatan dan kemampuan; kualitas yang dilihat dari kerapian, ketelitian, dan hasil kerja; kerja sama yang dilihat dari kerja sama dan kekompakan; tanggung jawab yang dilihat dari hasil kerja dan mengambil keputusan; dan inisiatif yang dilihat dari kemampuan dan solidaritas. Hal itu mengindikasikan semakin tinggi beban pekerjaan yang dimiliki karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk menunjukkan kinerjanya akan semakin rendah. Oleh karena itu, deskripsi jawaban kuesioner dalam penelitian ini dapat mendukung hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah BLU UPTD Trans Semarang dan yang menjadi responden adalah sebanyak 115 karyawan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
2. Kepuasan kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
3. Beban kerja secara statistik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
4. Variabel lingkungan kerja secara statistik memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel yang lain.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak dilakukan pendampingan terhadap responden dalam pengisian kuesioner sehingga ada kemungkinan hasil pengisian kuesioner kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Rekomendasi yang dapat digunakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya adalah dapat dilakukan pendampingan terhadap responden ketika melakukan pengisian kuesioner oleh responden sehingga hasil kuesioner yang didapatkan mampu untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi BLU UPTD Trans Semarang agar dapat mempertimbangkan :

1. Variabel lingkungan kerja karena berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Item pertanyaan "Getaran mekanisme alat kerja (komputer, mesin fotocopy, mesin fax, dll) yang ada diruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas saya." memiliki nilai yang paling rendah yang berarti banyak responden yang masih sedikit terganggu dengan getaran mekanis di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengajukan pemeliharaan ulang terhadap peralatan kerja atau penggantian peralatan kerja yang sekiranya sudah tidak layak digunakan sehingga kegiatan operasional tetap dapat berjalan dengan baik.
2. Variabel kepuasan kerja karena berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Item pertanyaan "Atasan saya selalu memberi penghargaan terhadap pegawai yang berhasil menjalankan tugas dengan sempurna" memiliki nilai yang paling rendah

yang berarti banyak responden yang merasa kurang mendapatkan apresiasi dari atasan. Perusahaan khususnya atasan diharapkan dapat memberikan apresiasi yang bersifat kompensasi atau non kompensasi sehingga karyawan dapat lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan.

3. Variabel beban kerja karena berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Item pertanyaan "Pekerjaan saya memerlukan adanya aktifitas fisik yang berat" memiliki nilai yang paling tinggi yang berarti banyak responden yang merasa beratnya aktivitas pekerjaan yang dimiliki karena membutuhkan fisik. Perusahaan khususnya atasan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap deskripsi pekerjaan yang diemban setiap karyawan dan dapat lebih mempertimbangkan untuk menyesuaikan volume pekerjaan dengan kapasitas fisik yang dimiliki karyawan.

Referensi :

- Agus Tunggal Saputra, I. W. (2016). *pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. Iv, 1-8.*
- Ahmad, Y. B. (2019, Juli). *The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance at PT. Fif Group Manado. Jurnal EMBA, Vol:7 No 3, Hal. 2811 – 2820.*
- Alriani, L. H. (2018, Oktober). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 24-35.*
- Arfian Alwi., I. S. (2019, Mei). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol:3, 72-93.*
- Citrawati, E. (2021, Maret). *pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 10 No. 3(2461-0593), 1-16.*
- Davis, K. (1985). *"Perilaku Dalam Organisasi"*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Departemen Dalam Negeri, P. D. (2008). *tentang Pedoman analisa beban kerja di lingkungan departement dalam negeri dan pemerintah.*
- Fauzi, M. W. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang) (Vol. 2). Semarang: Journal of Management.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, S. D. (2021, Juni). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. jurnal EMA – jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Volume 6 Nomor 1, 17-26.*
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- I. Umboh, L. O. (2022, April). *The Influence Of The Work Environment And Workload On The Employees Performance Of Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. Jurnal EMBA, Vol:10 No 2, Hal. 848-857.*
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh,.* Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Penerbit Refika Aditama.

- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Notty, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja guru dan staf Sekolah Advent DKI Jakarta. *Jurnal Terapan ilmu Manajemen dan Bisnis (JTIMB)*, Vol. 4 No. 1, Hal 65-82.
- Nurhasanah, J. Z. (2022, Januari). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 1, 245-261.
- Rindorindo, S. M. (2019, Oktober). *The Effect Of Workload, Job Stress And Job Satisfaction On Employee Perfomance At Gran Puri Hotel*. *Jurnal EMBA*, Vol:7 No.4, Hal. 5953-5962.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Depok: PT. Raja Grafindo Persada,.
- Sembiring, J. M. (2022, Januari). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol:5. No.1.
- Serdamayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: CV: Mandar Maju.
- Serdamayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Mandar Manju.
- Serdamayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, S. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif : dilengkapi dengan perbandingan perhitungan mnaual dan SPSS*. Jakarta: Penerbit kencana.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Tri Bodroastuti, A. R. (2016, Maret). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 15-31.