

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dentalcare Solution

Indria Maulani

Program studi S1 Manajemen

Universitas Teknologi Digital

Indria10120291@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 7 Februari 2024; Received in revised form 11 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otomatisasi Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Maulani, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dentalcare Solution. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 2065-2072. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2510>

Abstrak

Lingkungan kerja menjadi hal yang sangat penting di beberapa Perusahaan Karena memperngaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan tentunya. Masing masing perusahaan mempunyai lingkungan kepuasan kerja dan beban kerja nya masing masing indikator-indikator kerja yaitu untuk mengukur dan menilai sejauh mana karyawan dan tim telah mencapai standar atau harapan yang ditetapkan dalam pelaksanaan tugas – tugas mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di Dentalcare Solution. Metode penelitian yang dilakukan adalah survei dan kuesioner yang diberikan kepada karyawan, Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 22 for Windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (Uji T) variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X1) Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (X3).

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

Abstract

The work environment is very important in some companies because it affects productivity, welfare, and employee satisfaction of course. Each company has its own job satisfaction environment and workload work indicators, namely to measure and assess the extent to which employees and teams have achieved the standards or expectations set in the implementation of their duties. This study aims to analyze the effect of Work Environment, Workload and Job Satisfaction on employee performance at Dentalcare Solution. The research method carried out is a survey and questionnaire given to employees, The data collection technique used in this study is multiple linear regression with the help of SPSS software version 22 for Windows. The results of this study show that partially (T Test) variables of work environment, workload and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Simultaneously (Test F) shows that there is a significant influence between the variables Work Environment (X1), Workload (X2) and Job Satisfaction (X3) on employee performance (X3)

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

Pendahuluan

Lingkungan kerja menjadi hal yang sangat penting di beberapa Perusahaan Karena memperngaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan tentunya. Masing masing perusahaan mempunyai lingkungan kepuasan kerja dan beban kerja nya masing masing indikator-indikator kerja yaitu untuk mengukur dan menilai sejauh mana karyawan dan tim telah mencapai standar atau harapan yang ditetapkan dalam pelaksanaan tugas – tugas mereka.

Selain kualitas SDM lingkungan kerja juga mempengaruhi jalan nya sebuah perusahaan, lingkungan kerja adalah segala hal yang mencangkup tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang di lakukan. Seperti yang di ungkapkan oleh (Sunyoto, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat

mempengaruhi dalam menjalankan tugas– tugas yang di bebankan. Adapun menurut (Sukanto, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut (Sadaemayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan seperti lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai tim/kelompok. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik berbentuk fisik (manusia / pegawai) maupun seperti alat kantor yang di gunakan dan berpengaruh besar terhadap pekerja dalam menjalankan tugas – tugas yang di berikan.

Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan di cari dan di tuntaskan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja di Dentalcare Solution mempengaruhi aspek kinerja karyawan ?
2. Bagaimana standar Kualitas Sumber Daya Manusia di perusahaan Dentalcare Solution dalam membangun Kepuasan kerja Karyawan ?
3. Apakah Beban Kerja yang sering mengganggu kinerja karyawan di Dentalcare Solution ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ingin di kaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil eksplorasi yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja di dentalcare solution mempengaruhi aspek kinerja karyawannya.
2. Mengetahui bagaimana standar kualitas SDM di dentalcare solution dalam membangun kepuasan kinerja karyawan.
3. Mengetahui beban kerja apa yang sering mengganggu kinerja karyawan di Dentalcare Solution.

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam suatu penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variable (Umar,2005) Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan di pengaruhi dari variable – variable yang akan di teliti. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variable dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro,2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja di Perusahaan Dentalcare Solution.

1.1 3.2 Populasi dan Sampel

1. Menurut (Sugiyono 2019), Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek/objek dengan jumlah karakteristik tertentu yang dilakukan oleh peneliti untuk tujuan penelitian dan pembentukan kesimpulan selanjutnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Dentalcare Solution.
2. Menurut (Sugiyono 2016), sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di punyai oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini penarikan sampel yang dilakukan dengan metode *lottery methode* atau random sampling. Random sampling adalah Teknik pengambilan sampel Dimana setiap elemen dari populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Menurut (Handayani, 2020) Teknik pengambilan sampel atau biasa di sebut *sampling* adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang di teliti untuk dijadikan sampel.

Berdasarkan jumlah populasi dan Teknik *Random sampling* maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden.

Landasan Teori

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *Performance* adalah tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama menjalankan tugas di masa periode tertentu. Secara umum, pengertian kinerja ialah suatu prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah di sepakati bersama. Ada beberapa pengertian menurut para ahli tentang kinerja menurut (Moheriono,2014) *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif,sesuai dengan kewenangan.

Menurut (Sarton, 2019) dalam poltak kinerja adalah prestasi kerja, eketifitas kerja hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kinerja seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Fadel, 2009) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu : 1). Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, 2). Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan, 3) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus di perhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada, 4) Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang, dan 5) Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain. Dari uraian indikator-indikator di atas jelaslah jika ada beberapa hal yang menjadi hal yang menjadi hal penting, yang bisa dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman atau tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama yang semuanya mampu untuk mengembangkan presentasi atau kinerja.

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut..

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara,2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan kantor, suasana kerja, hubungan antar – karyawan, dan kebijakan perusahaan. Studi tentang lingkungan kerja dapat memperhatikan bagaimana faktor – faktor ini mempengaruhi kepuasan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan.

b. Aspek Lingkungan Kerja

Indikator atau aspek-aspek lingkungan kerja, sebagai berikut: 1) Suasana kerja, adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2) Hubungan antarrekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antarrekan kerja. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.1 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Utomo, 2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

b. Indikator – Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut : 1) Kondisi Pekerjaan, adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standar operating procedur*) kepada semua unsur di perusahaan. 2) Penggunaan Waktu Kerja, seharusnya sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. 3) Target yang harus dicapai, dibutuhkan penetapan waktu untuk menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut : 1) faktor eksternal : beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja. 2) faktor internal : faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis(motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya). Sedangkan menurut (Putra & Hubeis, 2012) indikator dari beban kerja adalah : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan.

Dari indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika beban kerja terjadi karena adanya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesengajaan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat

kapastitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbilnya kegagalan dalam kinerja (performance failures).

2.1.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada evaluasi subjektif individu terhadap pekerjaannya. Ini mencakup sejauh mana seseorang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan atau berbagai aspek pekerjaannya, contohnya tugas dan lingkungan kerja. Studi kepuaan kerja dapat memberikan wawasan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuaan individu di tempat kerja, dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan produktivitas dan retensi karyawan. Menurut (Edwin A. Locke), kepuaan kerja adalah hasil dari sejauh mana individu merasakan bahwa harapannya terpenuhi oleh pekerjaannya. Menurut (Abraham Maslow), kepuaan kerja tingkat tinggi seperti pengembangan diri dan pengakuan, setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

1.1.1 b. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuaan kerja. Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuaan kerja yaitu 1) menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya, 2) mencintai pekerjaannya, 3) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekolompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan, 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan 5) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadaanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesunguhan serta waktu.

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pegawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. (Umar, 2011), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuaan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menurut (Hasibuan, 2011) mendefinisikan bahwa, "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja". (Sunyoto, 2012) mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuaan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuaan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Hasil Dan Pembahasan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara kuesioner di Perusahaan Dentalcare Solution. Sampel penelitian ini berjumlah 30 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dilapangan disajikan dengan sebagai berikut .

A. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data persentase mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian sebagai berikut.

Tabel 4. 1 Respodenn Berdasarkan Jenis Kelamin

no	Jenis kelamin	frekuensi	Persentase
1	laki – laki	10	32,70%
2	Perempuan	20	67,30%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa dari 30 responden yaitu karyawan bagian perusahaan Dentalcare Solution, jumlah responden yang berjenis kelamin laki – laki yaitu 10 orang dan persentasenya 32,7% dan jumlah responden yang berjenis Perempuan yaitu 20 orang dengan persentase 67,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin Perempuan.

I.Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut (Ghazali, 2011) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel, penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov dengan pedoman sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		9
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.84464483
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.102
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.882
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.874
	Upper Bound	.891

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Data Output SPSS Versi 22. (2024)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi **Normal**. Oleh karena itu maka model regresi variabel independent

dan variable dependen memenuhi asumsi normalitas data, maka data tersebut layak diuji, dengan demikian pengujian statistic dalam penelitian ini untuk memenuhi hipotesis penelitian.

i. Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau r Square (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel independen (Lingkungan kerja Beban kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Dari hasil pengolahan dengan program SPSS versi 22 dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 ^a	,946	,940	6,978

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

Sumber : Data SPSS Versi 22

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan penyelidikan atau penelitian menyeluruh terhadap Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Dentalcare Solution, penelitian ini bersifat deskriptif yang mencakup sample untuk 30 orang responden :

1. Hasil Analisis Regresi Linear berganda menggunakan program SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara Lingkungan Kerja beban kerja dan Kepuasan Kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yang didukung oleh temuan analisis deskriptif yang telah selesai.
2. Berdasarkan variabel t- hitung memiliki nilai t yang lebih tinggi daripada t tabel berdasarkan hasil dari uji – t untuk variabel lingkungan kerja (X₁) Beban Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan maka berpotensi digunakan untuk memenuhi kebutuhan spesifik.

Dampak Lingkungan Kerja Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan dalam Nilai R Square (R²) berkisar antara 0,946 atau 94,6 % sesuai dengan koefisien yang telah ditentukan. Faktor yang tersisa mencakup dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 874-885.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181-193.
- Dessler, G (2020). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (Cetakan ke-7). Semarang : Universitas Dipenogoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Mangkunegara, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Buku :

Alma, B. (2017). *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Handoko, (2015). *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPEE.

Sadarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai sipil*. Refika Aditama (2007 – 392 hal)