

## Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik

Fayola Zafira Putri Harjasa<sup>1</sup>, Ika Korika Swasti<sup>2</sup>.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia<sup>2</sup>

### Abstract

*This study is useful to determine the effect of workload and work environment on the performance of employees of PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik. This type of research is a quantitative research with primary and secondary data and uses a questionnaire technique using a sample of 32 respondents. The data obtained were then analyzed using Partial Least Square (PLS). The workload analysis obtained path coefficients of -0.170112 ( $Z\alpha = 0.05$ ) which means significant (negative). Meanwhile, the path coefficients in the work environment are 0.749612 ( $Z\alpha = 0.05$ ), which means it is significant (positive). So that the workload has a negative and significant impact on employee performance, while the work environment has a positive and significant impact on employee performance.*

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

### Abstrak

Studi ini berguna untuk mengetahui adanya pengaruh dari beban kerja serta lingkungan kerja akan kinerja karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer serta sekunder dan menggunakan teknik kuesioner menggunakan jumlah sampel sebesar 32 responden. Data yang didapat kemudian dianalisis memakai *Partial Least Square* (PLS). Perolehan analisa beban kerja mendapatkan *path coefficients* sebesar -0,170112 ( $Z\alpha = 0,05$ ) yang berarti signifikan (negatif). Sedangkan, *path coefficients* pada lingkungan kerja sebesar 0,749612 ( $Z\alpha = 0,05$ ), yang berarti signifikan (positif). Sehingga beban kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan akan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan akan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Beban kerja; Lingkungan kerja; Kinerja.

**Corresponding author.** ikaks.ma@upnjatim.ac.id<sup>1</sup>

**History of article.** Received: April 2022, Revision: Juni 2022, Published: September 2022

## PENDAHULUAN

Manusia sebagai faktor utama dalam kegiatan organisasi maupun perusahaan berfungsi sebagai roda penggerak tujuan dengan perannya. Pengelolaan akan sumber daya manusia dengan efektif serta efisien dapat menstimulasi pekerja agar bisa bekerja dengan maksimum sehingga bisa meraih visi serta misi industri. Hal tersebut disebabkan oleh karena industri bergantung dengan adanya kemampuan dari pekerjanya, dimana industri tentunya diperlukan dalam memperhatikan kebutuhan serta tekanan industri sehingga berdampak akan kemampuan karyawan dapat mencapai maksimum. Dalam studi Sudaryono (2017) kinerja ialah performa pencapaian seseorang guna pelaksanaan pekerjaan ataupun tugas

yang tepat akan kriteria penentuan guna tugas yang diberikan. Kinerja ialah perolehan yang didapatkan baik dalam hal kuantitas ataupun kualitas yang diperoleh pekerja dalam hal pengerjaan tugas yang tepat akan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja (Mangkunegara, 2011).

Salah satu cara meningkatkan kinerja pekerja ialah dengan memperhatikan beban pekerjaan serta lingkungan kerja yang dialami oleh pekerja karena dua hal tersebut berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Beban kerja ialah hal yang sangat penting agar diperhatikan guna meningkatkan kemampuan. Hal tersebut secara efektif mampu mengetahui sedalam apa pekerja bisa diberi beban kerja secara maksimum serta sejauh apa dampak akan kinerja industri ,

sebab adanya bobot kerja tentunya sangat perlu untuk industri. Selain itu, keseimbangan bobot kerja juga harus diperhatikan untuk pekerja yang memiliki kedudukan setara yang berarti pekerja dengan level setara, bobot kerja yang dimilikipun harus seimbang. Studi yang dilakukan oleh Koesomowidjojo (2017) beban kerja yaitu semua macam tugas atau pekerjaan dengan contoh adanya waktu kerja tinggi, dorongan pekerjaan yang besar atau beban tanggung jawab pekerja tinggi dengan adanya tuntutan waktu dalam pengerjaan tugas kerja.

Lain halnya beban kerja, lingkungan kerja ialah suatu faktor guna mempengaruhi kinerja dan perlu untuk diperhatikan. Lingkungan serta wilayah kerja yang sehat tentunya mempunyai tugas penting untuk menaikkan kemampuan pekerja dalam industri sebab akan menimbulkan kenyamanan, rasa aman, bahkan meningkatkan semangat pekerja sehingga dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja ialah semua hal yang berada di sekitar para pekerja selama bekerja, dalam hal wilayah yang secara fisik ataupun non fisik serta bisa memberikan pengaruh dalam diri guna melaksanakan pekerjaan yang didapat. Hal tersebut merupakan komponen penting guna pelaksanaan aktivitas kerja. Lingkungan serta wilayah kerja yang tentram akan menampilkan rasa aman serta mengoptimalkan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, sebab hal tersebut bisa memberikan pengaruh akan keadaan emosional pekerja. Keadaan wilayah pekerja dianggap baik jika manusia bisa melakukan kegiatan kerja dengan nyaman, aman. Sehat serta optimal.

PT. Petrojaya Boral Plasterboard berlokasi di Gresik merupakan perusahaan manufaktur yang berkecimpung pada sektor produksi untuk papan gypsum yang merupakan bahan baku praktis untuk pengembangan infrastuktur. Pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari rating penilaian karyawan, hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa

karyawan yang terpapar virus Covid-19 sehingga karyawan lain harus menggantikan atau merangkap posisi rekan kerja yang sedang sakit. Hal tersebut membuat karyawan kelelahan dan minim istirahat sehingga karyawan mengalami keterdesakan waktu, selain itu mereka juga diwajibkan mengosongkan waktu di luar dari jam kerja (overtime) guna menyelesaikan pekerjaan. Dikarenakan pekerjaan harian yang mereka dapatkan sudah banyak ditambah dengan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk dapat menjadi tekanan untuk pekerja. Atmosfer kerja yang ada di perusahaan terlihat kurang nyaman. Terbatasnya luas ruangan dan tata ruang yang dibuat dalam satu area per kelompok menjadikan ruangan terlihat sempit, sehingga berdampak pada terbatasnya ruang gerak karyawan perusahaan. Tentunya hal tersebut akan membuat lingkungan kerja yang tidak nyaman serta bisa memberikan pengaruh akan semangat bekerja sehingga berdampak pada pekerja yang tidak produktif atau condong untuk bermalasan.

Fenomena didukung dengan studi terkait adanya pengaruh beban kerja serta lingkungan kerja akan kemampuan pekerja yang menampilkan bahwa bobot kerja mempunyai pengaruh negatif serta tidak signifikan akan kemampuan serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas kinerja dari pekerja. (Rohendi, 2011), (Polakitang et al., 2019), (Qoyyimah et al., 2020).

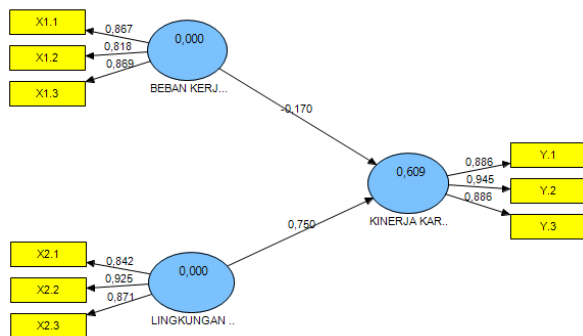
Rumusan masalah studi ini ialah : (1) Apakah beban kerja memiliki pengaruh akan kinerja karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik?; (2) Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh akan kinerja karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik?. Sehingga tujuan studi ini guna memahami adanya pengaruh beban kerja serta wilayah kerja akan kinerja karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik.

## **METODE**

Studi ini menggunakan studi secara kuantitatif. Adapun sampel pada studi ini

memakai teknik sampling jenuh, dengan semua anggota dari populasi didapatkan sampel studi sejumlah 32 responden. Data yang dipakai ialah memakai data primer dengan memberikan kuesioner kepada orang yang bersangkutan serta data sekunder ialah informasi yang didapat melalui internal perusahaan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik. Skala likert ialah subjek dari studi yang diberikan pertanyaan serta dari responden diminta untuk menjawab pertanyaan pada kuisisioner. Data diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) serta Uji Validitas, Uji Realibilitas, dan Uji Hipotesis.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**



**Gambar 1.** Outer Model dengan *factor loading*, *Path Coefficient* serta *R-Square*

Berdasarkan gambar 1. Output PLS bisa terlihat dari banyaknya nilai akan *factor loading* dari indikator berada diatas simbol panah yang berada diantara variabel serta indikator, selain itu dapat terlihat dari banyaknya *path coeffieients* terletak diatas simbol panah dintara variabel eksogen akan variabel endogen. Dapat terlihat melalui banyaknya *R-Square* terletak tepat berada pada lingkaran dari variabel endogen atau variabel dari kemampuan pekerja.

Tabel 1. Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

|                          | Factor Loading (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | Standard Error (STERR) | T Statistics ((O/STERR)) |
|--------------------------|--------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|--------------------------|
| X1.1 <- BEBAN KERJA (X1) | 0,867451           | 0,858073        | 0,071192                   | 0,071192               | 12,184619                |

|                               |          |          |          |          |           |
|-------------------------------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| X1.2 <- BEBAN KERJA (X1)      | 0,818301 | 0,798747 | 0,071054 | 0,071054 | 11,516647 |
| X1.3 <- BEBAN KERJA (X1)      | 0,869117 | 0,856983 | 0,057721 | 0,057721 | 15,057289 |
| X2.1 <- LINGKUNGAN KERJA (X2) | 0,841919 | 0,836591 | 0,036124 | 0,036124 | 23,306555 |
| X2.2 <- LINGKUNGAN KERJA (X2) | 0,925341 | 0,925156 | 0,012650 | 0,012650 | 73,150989 |
| X2.3 <- LINGKUNGAN KERJA (X2) | 0,871183 | 0,868825 | 0,024376 | 0,024376 | 35,739007 |
| Y.1 <- KINERJA KARYAWAN (Y)   | 0,885814 | 0,880937 | 0,030578 | 0,030578 | 28,969021 |
| Y.2 <- KINERJA KARYAWAN (Y)   | 0,945443 | 0,942191 | 0,016525 | 0,016525 | 57,211257 |
| Y.3 <- KINERJA KARYAWAN (Y)   | 0,886445 | 0,881573 | 0,029222 | 0,029222 | 30,334432 |

Semua indikator reflektif akan variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y), menampilkan *factor loading* yang kian tinggi dari 0,50 dan atau signifikan (Dari nilai T-Statistic kian nilai dari  $Z\alpha = 0,05$  (5%) = 1,96), dapat diambil kesimpulan perolehan dari perhitungan semua indikator sudah mencukupi *Convergen vailidity*.

Perhitungan validitas indicator dapat terlihat pada tabel *Cross Loading*, jika nilai dari *loading factor* dari indikator tiap variabel kian banyak dibanding dengan *loading factor* setiap indikator dari variabel lain kemudian *loading factor* tersebut bisa disampaikan valid, akan tetapi apabila nilai dari *loading factor* lebih sedikit dibanding dengan indikator variabel lain maka bisa disebutkan tidak valid.

Tabel 2. *Cross Loading*

| INDIKATOR | KINERJA KARYAWAN (Y) | BEBAN KERJA (X1) | LINGKUNGAN KERJA (X2) |
|-----------|----------------------|------------------|-----------------------|
|-----------|----------------------|------------------|-----------------------|

**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

|      |           |           |           |
|------|-----------|-----------|-----------|
| X1.1 | -0,217337 | 0,867451  | -0,028111 |
| X1.2 | -0,155555 | 0,818301  | -0,064161 |
| X1.3 | -0,189165 | 0,869117  | -0,094941 |
| X2.1 | 0,556078  | 0,061039  | 0,841919  |
| X2.2 | 0,750179  | -0,118779 | 0,925341  |
| X2.3 | 0,683080  | -0,101665 | 0,871183  |
| Y.1  | 0,885814  | -0,191821 | 0,657066  |
| Y.2  | 0,945443  | -0,219666 | 0,675097  |
| Y.3  | 0,886445  | -0,195263 | 0,733061  |

Sumber: olah data, output *smartPLS*

Berdasarkan perolehan olah data *cross loading* didapatkan semua nilai dari *loading factor* akan setiap indikator atau yang diarsir selain untuk variabel bobot kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), serta Kinerja pekerja (Y), menampilkan nilai akan faktor loading yang lebih tinggi ketimbang faktor loading indikator variabel lain, tentunya bisa dijelaskan jika keseluruhan dari indikator akan studi ini terlengkapi validitasnya.

**Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)**

|                       | AVE      |
|-----------------------|----------|
| KINERJA KARYAWAN (Y)  | 0,821438 |
| BEBAN KERJA (X1)      | 0,725817 |
| LINGKUNGAN KERJA (X2) | 0,774681 |

Perolehan Uji AVE guna variabel Beban Kerja (X1) sebanyak 0,725817, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebanyak 0,774681, serta Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,821438, dari tiga variabel bisa menampilkan nilai lebih tinggi 0,5 sehingga bisa diambil kesimpulan guna tiga variabel dalam studi ini memiliki validitas yang bagus.

**Tabel 4. Composite Reliability**

|                       | Composite Reliability |
|-----------------------|-----------------------|
| KINERJA KARYAWAN (Y)  | 0,932376              |
| BEBAN KERJA (X1)      | 0,888087              |
| LINGKUNGAN KERJA (X2) | 0,911493              |

Perolehan untuk Uji *Composite Reliability* menampilkan hasil akan variabel Bobot Kerja (X1) sebanyak 0,888087, variabel dari Lingkungan Kerja (X2) sebanyak 0,911493 serta Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,932376, dari tiga variabel bisa menampilkan nilai *Composite Reliability* lebih tinggi 0,70 sehingga bisa diambil kesimpulan guna tiga variabel pada studi ialah reliabel.

**Tabel 5. Latent Variable Correlations**

|                       | KINERJA KARYAWAN (Y) | BEBAN KERJA (X1) | LINGKUNGAN KERJA (X2) |
|-----------------------|----------------------|------------------|-----------------------|
| KINERJA KARYAWAN (Y)  | 1,000000             |                  |                       |
| BEBAN KERJA (X1)      | -0,223262            | 1,000000         |                       |
| LINGKUNGAN KERJA (X2) | 0,761674             | 0,070903         | 1,000000              |

Berdasar tabel *latent variabel correlations* bisa didapatkan nilai kaitan antar variabel atas variabel lain menampilkan nilai interaksi cukup. Nilai dengan interaksi terbesar ada pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan Kinerja (Y) sebanyak 0,761674, dapat disimpulkan diantara variabel dalam studi keterkaitan variabel Lingkungan Kerja (X2) akan Kinerja (Y) menampilkan keterkaitan yang besar dibanding dengan hubungan variabel lain, adanya hal tersebut dapat dijelaskan pada studi ini adanya tinggi atau rendah kemampuan pekerja terdapat pengaruh besar diakibatkan oleh variabel dari Lingkungan Kerja dibandingkan dengan variabel Beban Kerja.

**Tabel 6. R-square**

|                      | R Square |
|----------------------|----------|
| KINERJA KARYAWAN (Y) | 0,608939 |
| BEBAN KERJA (X1)     |          |

## LINGKUNGAN KERJA (X2)

Hasil untuk R2 sebanyak 0,608939. Bisa diinterpretasikan bahwa model dapat menerangkan adanya permasalahan dari kemampuan pekerja yang bisa dipengaruhi akan variabel bebas dari Beban Kerja serta Lingkungan kerja, dengan nilai sebanyak 60,89% dibandingkan selisihnya sebanyak 39,11% yang diterangkan variabel diluar studi atau kecuali variabel Beban Kerja serta Lingkungan Kerja.

Tabel 7. *Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)*

| Path                | Sample    | Standard  | Standard | T Statistics |
|---------------------|-----------|-----------|----------|--------------|
| Coefficients        | Mean      | Deviation | Error    | ( O/STERR )  |
| (O)                 | (M)       | (STDEV)   | (STERR)  |              |
| <b>BEBAN KERJA</b>  |           |           |          |              |
| (X1) -> KINERJA     | -0,170112 | 0,178855  | 0,044479 | 3,824557     |
| <b>KARYAWAN (Y)</b> |           |           |          |              |
| <b>LINGKUNGAN</b>   |           |           |          |              |
| KERJA (X2) ->       | 0,749612  | 0,741203  | 0,053869 | 13,915586    |
| KINERJA             |           |           |          |              |
| <b>KARYAWAN (Y)</b> |           |           |          |              |

Terlihat pada tabel 7 bisa diambil kesimpulan hipotesis yang dipaparkan :

Beban kerja memiliki pengaruh negatif akan Kinerja pekerja PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik. Dapat diterima, menggunakan nilai *path coefficients* sebanyak 0,170112 yang berarti memiliki tanda negatif, serta nilai dari *T-statistic* sebanyak 3,824557 > 1,96 (Dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ), disimpulkan Signifikan (negatif). Wilayah kerja memiliki pengaruh positif akan Kinerja Karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik dapat diterima, menggunakan nilai *path coefficients* sejumlah 0,749612 serta nilai dari *T-statistic* sejumlah 13,915586 > 1,96 (Dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ), disimpulkan Signifikan (positif).

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan perolehan studi yang dilakukan didapat perolehan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif akan kinerja

karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik. Berdasarkan *path coefficients* sebanyak - 0,170112 (bersimbol negatif) serta nilai dari *T-statistic* sebanyak 3,824557 > 1,96 (Dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ), disimpulkan Signifikan (negatif), memiliki arti jika beban kerja dalam sebuah perusahaan terlalu tinggi dan berlebihan maka bisa memunculkan adanya penurunan akan kemampuan dari karyawan. Adanya hal tersebut terjadi disebabkan tidak mampunya pekerja guna menuntaskan tugas yang diberikan perusahaan sehingga mengalami ketidakseimbangan. Hal tersebut didukung dengan adanya waktu bekerja dan pemenuhan target yang tinggi sehingga mewajibkan pekerja guna dapat menuntaskan pekerjaan diluar dari jam kerja yang telah ditetapkan.

Perolehan studi Fransiska (2020) juga menjelaskan adanya bobot kerja memiliki pengaruh yang signifikan akan kinerja dari pekerja, sehingga apabila beban kerja tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan pun menurun. Namun studi ini tidak searah dengan studi oleh Ahmad et al. (2019), menjelaskan adanya bobot kerja tidak memiliki pengaruh signifikan akan kinerja dari pekerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari perolehan studi yang telah dikerjakan terdapat perolehan bahwa wilayah kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan akan kemampuan pekerja PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik. Berdasar dari tabel *path coefficients* sejumlah 0,749612 serta dari nilai *T-statistic* sejumlah 13,915586 > 1,96 (Dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ), disimpulkan signifikan (positif), yang artinya lingkungan kerja yang baik dapat memiliki pengaruh akan kinerja dari pekerja. Kondisi akan lingkungan kerja yang bagus memunculkan rasa yang nyaman serta aman untuk pekerja, namun lingkungan kerja yang baik akan tercermin bukan dari kenyamanan, keamanan serta fasilitas yang disediakan akan tetapi juga adanya hubungan antar para pekerja yang bagus dengan atasan juga

merupakan unsur penting guna menunjang produktivitas karyawan yang tentunya akan memiliki efek dalam kenaikan kinerja para pekerja.

Studi ini searah dengan studi yang dilakukan oleh Handayani & Daulay (2021) menunjukkan adanya Lingkungan kerja mendapat pengaruh yang positif serta signifikan akan kinerja dari karyawan. Studi oleh Arianto & Kurniawan (2020), menjelaskan bahwa lingkungan kerja mendapat pengaruh signifikan akan kinerja dari karyawan. Adanya perolehan tersebut menampilkan semakin bagus lingkungan serta wilayah kerja yang diberikan perusahaan maka akan memiliki pengaruh pada semakin baik pula kinerja dari para pekerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan perolehan uji dengan memakai PLS guna melakukan pengujian adanya pengaruh yang dimiliki variabel akan kemampuan pekerja pada PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik bisa disimpulkan adanya beban kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan akan kinerja dari pekerja. Hal tersebut menunjukkan apabila bobot kerja yang diberikan terlalu tinggi dan berlebihan dapat mengakibatkan menurunnya kemampuan para pekerja. Maka semakin besar beban yang diberikan perusahaan, akan berdampak pada kinerja yang menurun; lingkungan kerja mendapat pengaruh yang positif serta signifikan akan kemampuan dari pekerja. Hal tersebut menampilkan jika lingkungan serta wilayah kerja yang bagus bisa meningkatkan kemampuan dari pekerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin bagus lingkungan serta wilayah kerja yang ada pada perusahaan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).

Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.

Fransiska, Y. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.

Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt. Esta group jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).

Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).

Rohendi, E. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 46–49.

Sudaryono, D. (2017). Pengantar Manajemen Teori dan Kasus. *Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.