

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAJA PERDANA PEKANBARU

Fadilla¹, Rahayu Setianingsih², Fitri Ayu Nofirda³.
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: fadillagani2@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waja perdana pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan data primer dari kuesioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Waja perdana pekanbaru dengan Sampel penelitian ini sebanyak 32 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, statistik deskriptif. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Waja perdana pekanbaru. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Waja perdana pekanbaru. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Waja perdana pekanbaru.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis. Globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih kompetitif dan adaptif terhadap perubahan pasar yang cepat dan dinamis. Perusahaan harus mampu mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar dapat mencapai kinerja optimal. Kinerja karyawan yang optimal adalah hasil dari pengelolaan yang baik, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, dan motivasi yang tepat sasaran (Sewang, 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hasil kerja yang dimaksud tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan institusi atau organisasi kepada setiap karyawan dalam mencapai visi, misi dan tujuan institusi atau organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Wahyuni Nengsih et al., 2020).

PT. Waja Perdana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor semen padang berlokasi di Pekanbaru dan berdiri sejak tahun 2012. Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT. Waja Perdana kota pekanbaru tahun 2021 hingga 2024 yaitu:

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Waja Perdana Dikota Pekanbaru Pada Tahun 2021-2024.

No	Aspek Yang Dinilai	2021	2022	2023	2024
1	Tanggung Jawab	79,70	93,00	88,00	88,30
2	Kedisiplinan	77,00	83,03	86,75	86,08
3	Komunikasi	77,50	80,25	80,05	78,53
4	Kerja sama tim	76,00	90,00	84,25	85,27
	Rata-rata	77,55	86,57	84,76	84,54

Sumber : PT. Waja Perdana Kota Pekanbaru, 2024

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas menunjukkan penilaian kinerja karyawan secara rata-rata pada PT. Waja Perdana Pekanbaru tahun 2021 tidak memenuhi target penilaian sangat baik (90-100) dan hanya mampu mencapai *range* penilaian yang cukup dengan rata-rata 77,55. Hingga ditahun 2022 kinerja karyawan pada PT. Waja perdana hampir memenuhi harapan dari perusahaan dengan *range* penilaian baik dan dengan rata-rata 86,57. Namun, kinerja karyawan PT. Waja Perdana kembali menurun pada tahun 2023 dengan rata-rata 84,76 dan disusul pada tahun 2024, kinerja karyawan PT. Waja Perdana kembali mengalami sedikit penurunan dibandingkan tahun 2023, dengan rata-rata nilai turun dari 84,76 menjadi 84,54. Kinerja karyawan yang belum optimal ini didukung juga dengan penilaian yang ada dan dapat dilihat dari table berikut ini.

Tabel 1. 2 Target Penyelesaian Pekerjaan dan Realisasi kinerja Karyawan PT Waja Perdana di Pekanbaru

Jenis Pekerjaan	Target Penyelesaian Pekerjaan	Realisasi
Administrasi :		
Pembuatan faktur penjualan	3 - 5 menit	6 - 10 menit
Pembuatan tagihan konsumen	10 - 15 menit	16 - 20 menit
Admin Gudang :		
Checking Stok dan Mengelola keluar masuk barang	40 - 60 menit	90 - 120 menit
Checker :		
Pengecekan laporan keuangan perbulan	1 - 2 Hari	3 - 5 Hari
Collector :		
Melakukan penagihan piutang dan kunjungan ke toko-toko konsumen	6 - 7 toko per hari	3 - 4 toko per hari
Marketing/Sales		
Menawarkan dan menjual produk kekonsumen	3.500 Ton / bulan	3.250 Ton / bulan

Sumber : Data PT. Waja Perdana Kota Pekanbaru Tahun, 2024.

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT. Waja Perdana Pekanbaru belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Terdapat perbedaan signifikan antara target penyelesaian dan realisasi kinerja karyawan. Dimana hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan sangat jauh dari target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, pemantauan secara berkala terhadap pelaksanaan pekerjaan dapat membantu mengidentifikasi hambatan dan memberikan

solusi yang lebih efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya, apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. PT. Waja Perdana Pekanbaru harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal (Soelistya *et al.*, 2021).

Berdasarkan data target penyelesaian pekerjaan dan realita untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Ohorela (2021), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Abaharis dan Dwinanda, 2023). Hasil penelitian Hermawan (2022), menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhandayani (2022), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Ahmad *et al.*, (2022), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila karyawan mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Ahmad *et al.*, (2022), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti hubungan antar karyawan, temperatur, kelembapan, minimnya ventilasi udara, kurangnya penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja. Hasil ini menunjukkan Aprilia dan Lubis (2021), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Wandami dan Anhar (2024), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Menurut Manullang *et al.*, (2022), fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan

manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Hasil penelitian Anandita *et al.*, (2021), menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Fauzi (2023), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi. Menurut Puspita dan Widodo (2020), kinerja karyawan mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh melalui proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

Beban kerja

Menurut Krisdianto dalam Juarni (2025), beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Novriani Gultom dan Nurmaysaroh (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), dan penerangan yang memadai. Menurut Sutrisno (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Fasilitas Kerja

Menurut Eka (2023) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mantero (2022), fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau

sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian pada karyawan PT. Waja Perdana Pekanbaru yang beralamat di Jalan Ir. H. Juanda No. 103 Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Fitriani dan Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Waja Perdana Pekanbaru sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability dengan metode sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

1. Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan.
Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -3,462 berpengaruh negatif dan signifikansi 0.002. Maka t hitung beban kerja $-3,462 > 1,120$ dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2.056 berpengaruh positif dan signifikansi 0.049. Maka t hitung $2.056 > 1,120$ dengan signifikasi $0,049 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan
Variabel fasilitas kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2.159 berpengaruh positif dan signifikansi 0.040. Maka t hitung $2.159 > 1,120$ dengan signifikasi $0.040 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (t)

Model		Coefficients a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	27.281	6.894		3.957	0.000
	Beban Kerja (X1)	-0.524	0.151	-0.581	-3.462	0.002
	Lingkungan Kerja (X2)	0.160	0.078	0.359	2.056	0.049
	Fasilitas Kerja (X3)	0.431	0.158	0.325	2.159	0.040

Sumber : Olahan Data Spss, 2025

Koefisien Determinasi

Tabel 4 koefisien determinasi

Model	R	R Square	Model Summary		Sid. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	0.667	0.445	0.386		4.559

Sumber : Olahan Data Spss, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,386 yang artinya adanya pengaruh dari variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja telah berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 38,6 %. Sedangkan sisa nya 61,4 % kemungkinan dipengaruhi oleh variable lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,462 (Tanda Negatif) lebih besar dari pada nilai t Tabel sebesar 1,120 ($3,462 > 1,120$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini dikarenakan beban kerja yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang cukup banyak dengan memberikan waktu yang tidak sesuai dalam menyelesaikan target kerja, menyebabkan karyawan akan bekerja dalam kondisi tertekan dan kelelahan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Hasil ini didukung dengan penelitian Sintania *et al.*, (2025), ditemukan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika beban kerja yang diterima karyawan terlalu tinggi atau melebihi kapasitas yang dapat ditangani, hal tersebut justru dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Kondisi ini biasanya terjadi akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan, waktu kerja yang tidak seimbang, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja, sehingga karyawan mengalami stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Penelitian ini menunjukkan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif agar karyawan tetap dapat bekerja secara optimal tanpa terbebani secara fisik maupun mental. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Indrayana, 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan apabila beban kerja yang diberikan perusahaan semakin tinggi maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,056 (tanda positif) lebih besar dari pada nilai t Tabel sebesar 1,120 ($2,056$

> 1,120), maka H_0 ditolak Dan H_2 diterima. Dengan demikian lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya ketika lingkungan kerja mendukung, seperti komunikasi terbuka, suasana kerja yang harmonis dan fasilitas kerja yang nyaman karyawan lebih termotivasi dan bersemangat menjalankan tugasnya kondisi ini juga menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan mental maupun fisik karyawan, sehingga berdampak performa kerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Estiana *et al.*, (2023) adalah lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian (Audiana *et al*, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien (fasilitas kerja) yaitu $0,040 < 0,05$ dan juga nilai t Hitung sebesar 2,159 (Tanda Positif) lebih besar daripada nilai t Tabel sebesar 1,120 ($2,159 > 1,120$). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X_3) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya peningkatan fasilitas kerja yang mendukung dan memadai akan secara signifikan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan fasilitas kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan kemudahan dalam melaksanakan tugas sehingga membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Berdasarkan hasil Penelitian ini mengidentifikasikan adanya pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Julia., 2022) fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik fasilitas kerja yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan dan semakin besar peluang perusahaan untuk lebih maju. Hal ini sejalan dengan penelitian (Setiawan & Suryosukmono, 2024) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Berdasarkan hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan sebagai berikut:(1). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ketika lingkungan kerja mendukung, seperti komunikasi terbuka, suasana kerja yang harmonis dan fasilitas kerja yang nyaman karyawan lebih termotivasi dan bersemangat menjalankan tugasnya kondisi ini juga menurunkan

tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan mental maupun fisik karyawan, sehingga berdampak pada performa kerja yang lebih optimal. (3) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan fasilitas kerja yang mendukung dan memadai akan secara signifikan mempengaruhi fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan fasilitas kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan kemudahan dalam melaksanakan tugas sehingga membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abaharis, H., & Dwinanda, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2).
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam – Zam Jombang). *JIP : Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881–890.
- Aprilia, A., & Lubis, A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1).
- Astra, P. T., & Bogor, D. (n.d.). 1) , 2) , 3).
- Audiana, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 170.
- Djoko Soelistya, Desembrianita, E., & Wildan Tahfihi. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan : Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja* (A. Irawan (ed.)). Nizamia Learning Center.
- Eka, G. (2023). *pengaruh fasilitas kerja, pengawasan, iklim organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil disekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten badung*. 4(4), 2008–2015.
- Estiana, R., Karomah, N. G., Saimima, Y. A., Indonesia, H. E., Kerja, D., & Karyawan, K. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 12, 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Juarni. (2025). Hubungan Workload Dengan Performance Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Pelengkap Medical Center Jombang. *Repository ITS Kes Insan Cendekia Medika Jombang*, 1(1).
- Julia., J. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan*. 3(2), 188–189.
- Kepuasan, T., Pada, K., King, T., & Malang, D. I. (2017). *JEM17 Jurnal Ekonomi Manajemen*, Hal 351 - 366. 2.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2).
- Ohorela, M. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JAYAPURA*. 12, 128.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41.
- Setiawan, S. N., & Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh Spiritual Leadership Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 18(1), 26–40. <https://doi.org/10.24127/jm.v18i1.1896>
- Sewang. (2024). Manajemen sumber daya manusia (Sdm) upaya peningkatan kinerja

- karyawan di era globalisasi. *JUMABI : Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 76–77.
- Sintania, A., Rusty, A., Efendi, A., & Ekonomi, J. J. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z di Pizza Hut Kota Samarinda Abstrak*. 11(3), 1659–1666.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif dan R&D. in metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyuni Nengsih, N. S., Sari, D. P., & Ramadhanu, A. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Komunikasi, Stres Kerja, Konflik Kerja Pt. Sumbar Andalas Kencana Pom Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 1(1), 67–73. <https://doi.org/10.47233/jteksis.v1i1.24>
- Wandami, W. N., & Anhar, B. (2024). Pengaruh Motivasi Kompetensi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. *Visioner: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(1).