

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Kota Pekanbaru

Syahrani Dwi Sofyan, Dwi Hastuti, Bakaruddin

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304101@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode pengumpulan data adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga diperoleh sampel sebanyak 50 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang sangat penting di suatu perusahaan atau organisasi. Untuk mempertahankan suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia mempengaruhi dalam menyelesaikan aktivitas perusahaan atau organisasi karena, manusia lah yang menentukan jalannya suatu perusahaan agar mencapai tujuan. Hal yang harus diperhatikan perusahaan atau organisasi dalam memelihara ketersediaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kinerja karyawan (Laksono & Widodo, 2022).

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 tersebut. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan meningkatkan citra dan keuntungan perusahaan tersebut, dan apabila kinerja karyawan itu rendah, maka akan berdampak buruk terhadap citra dan perkembangan perusahaan itu kedepannya (Putra et al., 2023).

Adanya persaingan yang tinggi menyebabkan target yang harus dicapai oleh PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru meminta kepada seluruh karyawan agar

melakukan peningkatan kinerja guna bersaing dengan pegadaian lainnya di daerah pekanbaru. Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru dapat dilihat dari data pencapaian dan realisasi target yang telah ditentukan. Tabel 1.1 dibawah ini menunjukkan data target dan realisasi pendapatan PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru dari tahun 2019-2023.

Tabel 1. Data Target dan Realisasi Pendapatan PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru Tahun 2019-2023

Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
2019	673.649.593.362	599.384.612.774	88,9%
2020	680.524.807.619	650.369.816.303	95,6%
2021	694.580.474.191	618.804.599.776	89,1%
2022	662.454.695.121	627.762.169.554	94,8%
2023	692.386.404.483	689.516.406.642	99,5%

Sumber : PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru (2025).

Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa realisasi pendapatan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 perusahaan memiliki pencapaian target menurun menjadi 88,9%, sementara di tahun 2020 pencapaian target sebesar 95,6% dan pada tahun 2021 pencapaian target menurun kembali menjadi 89,1%, di tahun 2022 pencapaian target sebesar 94,8%. Meskipun di tahun 2022 mengalami peningkatan, namun target yang sudah ditentukan pada tahun 2022 tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal, serta pada tahun terakhir di 2023 pencapaian target sebesar 99,5%.

PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru melakukan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan *Performance Level*. *Performance Level* merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi, departemen maupun individu dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. *Performance Level* dapat membantu mengukur efektivitas pencapaian tujuan, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan membuat keputusan strategis berdasarkan data yang nyata. *Performance level* karyawan dibagi menjadi 3 golongan : 1. Golongan Exit, yaitu karyawan yang melebihi target, 2. Golongan Midh, yaitu karyawan yang hanya mampu mencapai target, 3. Golongan Below, yaitu karyawan yang tidak mampu mencapai target. Tentunya perusahaan mengharapkan pencapaian kinerja karyawan yang berada di kategori exit dengan pencapaian target unit kerja diatas 100. Dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. Performance Level Karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru Tahun 2021-2023

Tingkat Kinerja	Golongan	Jumlah Karyawan		
		2021	2022	2023
>100	Exit	3	5	1
90 – 100	Midh	10	24	9
<80	Below	27	15	34
Total		40	44	44

Sumber : PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru (2025)

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru dari tahun 2021-2023 belum optimal. Hal ini disebabkan minimal pencapaian tingkat kinerja karyawan harus berada pada golongan midh dengan pencapaiannya berada di angka 90-100. Namun berdasarkan pada data diatas masih ada karyawan yang pencapaian tingkat kinerjanya kurang dari 80 atau berada di golongan below, yang mana belum dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Tentunya PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru harus memperhatikan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Selain itu penulis juga menambahkan beberapa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang akan dihadapi serta lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, cara bekerjanya, maupun pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok (Ahmad et al., 2022). Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang diperhatikan dengan baik akan menumbuhkan kondisi situasi kerja yang dapat mendorong motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Anggoro, 2022).

Didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tesmanto & Rina, (2022); Anggoro (2022) dan Susanto (2023) yang mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Di dalam pembentukan yang berkualitas, maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu tujuan organisasi yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian Sihotang (2020) dan Ramadhanti Sinta (2023) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Bimantara et al., 2021). Menurut Rahmawati (2021) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan mengakibatkan hasil kinerja karyawan akan menurun. Hal ini dikarenakan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Beban kerja terjadi karena karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk.

Pernyataan ini selaras dengan hasil penelitian Rahmadyah (2021) dan Ramadhanti Sinta (2023) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bimantara et al., (2021); Putra et al., (2023) Ihzardian & Suwitho (2024) yang membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh antara beban kerja terhadap kinerja, karena semakin

tinggi beban kerja yang ada maka semakin rendah kinerja karyawan. Tingginya target produksi yang telah ditetapkan mengakibatkan sebagian karyawan merasa kelelahan sehingga beberapa karyawan mangkir dalam bekerja karena sakit atau terlambat sehingga kinerja karyawan semakin menurun.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya Bimantara et al., (2021). Sesuai dengan penelitian Pandelaki & Rumerung (2022) komunikasi yang kurang baik dapat menimbulkan masalah yang berdampak buruk terhadap pencapaian suatu organisasi terutama munculnya kesalahpahaman dan konflik yang mungkin akan terjadi. Apabila terjadi komunikasi yang kurang baik akibat terjalin hubungan yang baik maka yang akan terlihat adalah sikap otoriter atau acuh, perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik berkepanjangan lalu berdampak pada hasil kinerja yang tidak maksimal. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian Alamsyah & Parhusip (2023) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugasnya. Hal ini bertentangan dengan penelitian Hanifah (2020) dan Ilham & Hidayat (2021) hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Setiono & Sustiyatik, 2020). Proses pekerjaan tertentu yang dihasilkan secara berencana adalah pengertian dari kinerja karyawan Silaen et al., (2021). Karyawan adalah sumber daya manusia yang berfungsi sebagai penggerak dan pengoptimal sumber daya lainnya bertujuan agar tercapainya suatu tujuan organisasi, tanpa adanya karyawan maka sumber daya yang lain kurang efektif. Agar kinerja karyawan menjadi maksimal maka dibutuhkan fasilitas yang baik untuk menciptakan kinerja yang baik. Organisasi atau perusahaan membutuhkan, mengaplikasikan dan mensinergikan berbagai sumber daya yang berfungsi menggapai tujuannya (Sapriyanto, 2023)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian dari prinsip yang dapat ditingkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan pekerjaan bersifat sosial, fisik, dan psikologi di institusi akan mempengaruhi kinerja karyawan (Ahmad et al., 2022). Lingkungan kerja merupakan keadaan lingkungan para karyawan yang dapat menunjang dalam bekerja seperti peralatan kerja dan keadaan alam sekitar (Ramadhanti, 2023).

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah atau sekumpulan suatu tugas, kegiatan, atau kewajiban pekerjaan di unit kerja atau individu yang diberikan untuk diselesaikan

dalam waktu selama periode tertentu dan dalam rangka peran dan tanggung jawabnya. Beban kerja adalah sejumlah tugas yang diberikan pada suatu pekerja atau unit kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan (Hidayat & Maharani, 2021). Beban kerja adalah perpanjangan dari kapasitas individu pekerja yang ditenagai dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya, yang dapat diindikasikan secara empiris di dalam jumlah pekerjaan, seberapa sering pekerja atau seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukannya dibagi dengan waktu/batasan waktu yang dimiliki pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, dan nilai subjektif yang di dapat oleh individu dari pekerjaan itu sendiri agar berhasil (Tjiabrata, 2022).

Komunikasi

Definisi komunikasi adalah usaha menyampaikan suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang kita sampaikan (Pandelaki & Rumerung, 2022). Komunikasi adalah suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator. Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (Ilham & Hidayat, 2021).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut lalu diolah dan dianalisis guna mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut. Penelitian kuantitatif proses pengukuran adalah bagian yang krusial, hal ini dapat menimbulkan gambaran atau jawaban yang berhubungan dengan adanya fundamental dari hubungan kuantitatif (Hardani et al., 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru yang berjumlah 50 karyawan. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85). Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru yang berjumlah 50 orang karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis (Uji t)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) di atas menunjukkan nilai t hitung $2,873 > t$ tabel $2,012$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) di atas menunjukkan nilai t hitung 4,157 > t tabel 2,012 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H2 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) di atas menunjukkan nilai t hitung 4,483 > t tabel 2,012 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H₃ dalam penelitian ini diterima.

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Model	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,009	2,152		1,398	0,169
Lingkungan Kerja (X1)	0,163	0,057	0,280	2,873	0,006
Beban Kerja (X2)	0,344	0,083	0,326	4,157	0,000
Komunikasi (X3)	0,491	0,110	0,439	4,483	0,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: Olahan data SPSS (2025)

Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	0,810	0,797	1,698

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Olahan data SPSS (2025)

Diketahui nilai *adjusted r square* sebesar 0,797 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi sebesar 79,7%, sedangkan sisanya sebesar 20,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung 2,873 > t tabel 2,012 dengan nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,163 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa

semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Lingkungan kerja adalah bagian dari prinsip yang dapat ditingkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan pekerjaan bersifat sosial, fisik, dan psikologi di institusi akan mempengaruhi kinerja karyawan (Ahmad et al., 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bimantara et al., (2021); Sunarto & Anjani (2022); Anggoro (2022); Gunawan & Nufusi (2024) serta Susanto (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan agar lebih efektif dan produktif.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel beban kerja menunjukkan nilai t hitung $4,157 > t$ tabel $2,012$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) sebesar $0,344$ sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin sesuai dan terstruktur beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat, karena tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara optimal tanpa menimbulkan tekanan berlebih. Dengan demikian, maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Beban kerja adalah sejumlah tugas yang diberikan pada suatu pekerja atau unit kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan (Hidayat & Maharani, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Octavianti & Hamni (2023); Gunawan & Nufusi (2024) dan Ramadhanti (2023) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang terukur dan proporsional dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan terarah dalam mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal dalam organisasi.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel komunikasi menunjukkan nilai t hitung $4,483 > t$ tabel $2,012$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X_3) sebesar $0,491$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin di dalam organisasi, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat karena informasi dapat diterima dengan jelas, cepat dan tepat. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan

balik (Ilham & Hidayat, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarto & Anjani (2022); Gunawan & Nufusi (2024) dan Ramadhanti (2023) menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komunikasi yang terstruktur dan dua arah, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kooperatif, mempercepat proses penyelesaian tugas, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan secara keseluruhan.

PENUTUP

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. (2) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin sesuai dan terstruktur beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat, karena tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara optimal tanpa menimbulkan tekanan berlebih. (3) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif komunikasi yang terjalin di dalam organisasi, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat karena informasi dapat diterima dengan jelas, cepat dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- 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.
- Alamsyah, V., & Parhusip, A. A. (2023). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Perum Perumnas Medan. *Jurnal Akmami*, 4(1), 22–26.
- Anggoro, M. Y. A. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 3(1), 131–138. <https://doi.org/10.57084/Bej.V3i1.779>
- Bimantara, A. M., Dotulong, O., H., L., & Lengkong, P., K., V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba*, 9(4), 1261–1271.
- Dewi, K. T. S., & Mulyani, M. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. *Jurnal Daya Saing*. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/1016%0ahttps://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/download/1016/838>
- Kasmir (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian* (1st Ed.). Pt. Raja Grafindo Persada.
- Vivi Silvia (2021). *Statistika Deskriptif*. Cv. Andi Offset.
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2022). Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) I. *Lppm Universitas Lancang Kuning*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (Ke9)*. Universitas Diponegoro. https://slims.umh.ac.id/index.php?P=Show_Detail&Id=19545
- Hanifah, F. (2020). Komunikasi , Motivasi , Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap

- Kinerja Karyawan Communication , Motivation , Work Environment And Their Influence On Employee Performance. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 7(Oktober), 51–59.
- Hardani, Hikmatul Auliya, N., Andriani, H., Asri Frdani, R., Ustiawaty, J., Fatma Utami, E., Juliana Sukmana, D., & Rahmatul Istiqomah, R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu.
- Hidayat, R., & Maharani, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Di Perusahaan X. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 112-123.
- Ihzardian, G. O., & Suwitho. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Cherry Mie. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(1).
- Ilham, & Hidayat, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Management And Accounting Research Statistics*, 1(1), 42–52. <https://doi.org/10.59583/Mars.V1i1.4>
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139. <https://doi.org/10.30649/Japk.V13i2.96>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, H. Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, H. N., Natan, N., Widayanto, T. M., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kridho Hery Gunawan, & Nabilla Hayatun Nufusi. (2024). Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kinerja Karyawan Serta Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 26–41. <https://doi.org/10.58192/Ebismen.V3i2.2128>
- Laksono, R. J., & Widodo. (2022). Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Berbagi Pengetahuan Berbasis Kemampuan Penggunaan Fintech. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 77–90.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Pratama Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(2), 90–94. <https://doi.org/10.56338/Jks.V6i2.3291>
- Pandelaki, M., & Rumerung, J. (2022). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*. 0431, 1–23.
- Purwoko, B. P, Saputra, R., (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pt. Telefast Indonesia. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(2), 85–96.
- Putra, D. A., Setianingsih, R., & Binangkit, I. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Satria Antarana Prima Pekanbaru. *Seminar Nasional Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3, 768–782.
- Putra, R. B., C., M. Havids Aima & Yulasmi. (2022). *Compatibility Organizational Dan Knowledge Oriented Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Qiara Media.
- Rahmadyah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Syndrome Pada Pt. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 355. <https://doi.org/10.26740/Jim.V9n1.P355-366>
- Rahmawati, N. (2021). Evaluasi Keunggulan Bersaing Bank Xyz Unit Bisnis Purna Bakti. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 8390. <https://doi.org/10.31294/Jp.V19i1.9559>
- Ramadhanti, S. (2023). 1969-Article Text-6427-1-10-20230814. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta*, 1(Journal Of Student Research (Jsrr)), 1–13.
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

- Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/Jbbe.V15i2.183>
- Sapriyanto, J. (2023). *Di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang*. 18, 183–199.
- Sari, N. (2020). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Lahat. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <http://ScioteCa.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484> Sistem Pembetungan Terpusat Strategi Melestari
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Shobirin, & Siharis. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung. *Journal Of Management Review*, 4(3), 535542. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/4523/3531>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st Ed.). Alfabeta.
- Sumardin. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Provinsi Kepulauan Riau.
- Sunarto, A., & Anjani, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Andalan Chrisdeco Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(2), 152. <https://doi.org/10.32493/jism.V2i2.24680>
- Susanto, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 6(2), 292–299. <https://doi.org/10.37481/sjr.V6i2.652>
- Tesmento, J., & Rina, N. (2022). International Journal Administration , Business & Organization The Effect Of The Work Environment On Employee Performance. *International Journal Administration Business Dan Organization*, 3(1), 1–6.
- Tjiabrata, F. R. (2022). Anitha Paulina Tinambunan (Hal. 24-33) Pengaruh Beban Kerja. *Jrak*, 8(1), 24–33.
- Tresnawati, N., Indah, M. F., & Arianto, E. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1–11. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/ld/eprint/3913>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Dharma Jaya)*.

Wijayanti, R., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.