

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Diamas Star

Jenny Jayati
Universitas Buddhi Dharma
Email : Jennyjayati47@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan memiliki arti penting bagi suatu perusahaan, dengan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan tersebut akan semakin baik, tentu ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti, lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja. Dengan begitu perusahaan harus memberi perhatian kepada setiap karyawannya agar bisa memenuhi kebutuhan yang diperlukan para karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Diamas Star. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh. Responden berjumlah 110 orang yang menerima kuesioner dan didukung dengan SPSS Seri 25 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, uji t dan F. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,280 > 1,659$ dan signifikan $0,01 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X2 (Beban Kerja) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,325 > 1,659$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X3 (Pengalaman Kerja) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,082 > 1,659$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji hipotesis F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $31,612 > 2,69$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Diamas Star.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memainkan peranan yang sangat penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Ada beberapa faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja.

Dengan memberikan perhatian yang cukup terhadap lingkungan kerja, mengelola beban kerja dengan baik, dan mendukung pengembangan pengalaman kerja, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penanganan yang efektif terhadap ketiga faktor ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, pendekatan yang holistik terhadap manajemen kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam meraih kesuksesan yang berkelanjutan dan meningkatkan daya saing di pasar.

Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik—dengan fasilitas yang memadai, peralatan yang lengkap, dan kebebasan pribadi—mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan cenderung lebih produktif dan puas jika mereka bekerja di tempat yang aman, bersih, dan nyaman. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada penyediaan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan. Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Jika karyawan dibebani terlalu banyak tugas, hasil kerjanya bisa menurun karena waktu yang terbatas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan bisa menyebabkan kebosanan. Beban kerja dapat dikategorikan sebagai sesuai standar, terlalu tinggi (over capacity), atau terlalu rendah (under capacity), dan masing-masing kondisi memengaruhi kinerja karyawan secara berbeda.

Pengalaman kerja berhubungan erat dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pengalaman tidak hanya mencakup keterampilan dan keahlian, tetapi juga lamanya waktu kerja di suatu instansi. Semakin banyak pengalaman, semakin baik keterampilan dan kinerja pegawai. Penelitian ini memilih PT Diamas Star untuk mengeksplorasi pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diamas Star”**

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut (Kasmir, 2018, p. 47) mendefinisikan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja saat mereka bekerja, baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi mereka dan pekerjaan mereka di tempat kerja disebut lingkungan kerja”.

Menurut (Malian, 2022, p. 510) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dalam pekerjaan yang membantu mereka menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan baik. Seperti pencahayaan yang baik dan suhu udara yang dingin ataupun lingkungan yang nyaman”.

Beban Kerja

Menurut (Pujiati, 2018, p. 30) menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi diri dari tenaga kerja”.

Menurut Mahawati yang dikutip oleh (Christiandi & Hermawan, 2022, p. 6) mengatakan bahwa :

“Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya”. Berat dan ringannya tanggung jawab karyawan ditentukan melalui standar perusahaan menurut jenis pekerjaannya, yang berat dapat menimbulkan rasa tertekan kepada karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan”.

Pengalaman Kerja

Menurut Sutrisno dalam jurnal (Octavianus & Adolfinia, 2018, p. 1759) menyatakan bahwa:

“Pengalaman kerja merujuk pada seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten di bidangnya”.

Menurut Foster yang dikutip dari jurnal (Sari & Alam, 2023, p. 122) menyatakan bahwa :

“Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akanb dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utamaseseorang untuk terjun dalam bidang tertentu”.

Kinerja Karyawan

Menurut Jayanti & Syamsir yang dikutip dalam jurnal (Iqbal, 2022, p. 15) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan”.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah yang dikutip dalam jurnal (Setyorini, Khotimah, & Rafi, 2021, p. 45) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu”.

METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (Steffie & Kusnawan 2023, 4) mengatakan bahwa :

“Pendekatan deskriptif dilakukan untuk mencari tahu nilai variabel bebas, baik satu variabel ataupun lebih, tanpa melakukan perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

Menurut Kuncoro (Shinta, 2020, p. 10) mengatakan bahwa :

“Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menggunakan pada nilai. Nilai tersebut didapat dari angket yang disebarkan kepada responden. Pendekatan kuantitatif digunakan oleh penulis dalam penelitian ini karena penerapan analisisnya terdapat pada informasi numerik (angka)”.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang disampaikan peneliti di dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Diamas Star yang berlokasi di Jatake, Jl. Industri VIII No 3, RT.002/RW.003, Pasir Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15135.

Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis data yang berasal dari berbagai sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Edi Riadi (Sari & Zefri, 2019, p. 311) mengatakan bahwa :

“Data primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Data primer ini adalah data yang paling asli dalam karakter dan tidak mengalami perlakuan statistik apapun”.

Menurut Edi Riadi (Sari & Zefri, 2019, p. 311) mengatakan bahwa :

“Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari objek penelitian. Data sekunder yang diperoleh adalah dari sebuah situs internet, ataupun dari sebuah referensi yang sama dengan apa yang sedang diteliti oleh penulis”.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (Imron, 2019, p. 25) mengatakan bahwa :

“Kuesioner adalah instrumen teknik mengumpulkan data yang memuat daftar pertanyaan untuk responden. Pertanyaan dapat bersifat tertutup (dengan pilihan jawaban yang telah disediakan) atau terbuka (memungkinkan responden memberikan jawaban sesuai dengan pandangan mereka). Pilihan yang diberikan bisa berupa kombinasi tertutup dan terbuka, memberikan fleksibilitas dalam pengumpulan informasi”.

Teknik pengumpulan data primer dengan metode kuesioner dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah disiapkan oleh penulis yang berisi data responden dan 40 pernyataan terkait variabel bebas dan variabel terikat. Kuesioner dijawab dengan memberikan centang di kolom yang sesuai dengan jawaban dan kondisi masing-masing responden.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (Imron, 2019, p. 25) mengatakan bahwa :

“digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan cara berinteraksi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi terjadi melalui pertanyaan-pertanyaan pribadi yang diajukan kepada informan atau sumber informasi. Pertemuan bisa dilakukan secara tatap muka atau melalui berbagai media komunikasi, seperti panggilan suara, telepon, atau pertemuan daring melalui internet”.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (Imron, 2019, p. 25) mengatakan bahwa :

“Observasi adalah metode yang memperoleh data yang memperhatikan dan mencatat keadaan atau kelakuan barang yang diperhatikan. Pengumpulan informasi melalui persepsi dapat dilakukan dengan mencatat kejadian atau perilaku yang diperhatikan. Persepsi dapat bersifat partisipatif dengan asumsi peneliti secara efektif berhubungan dengan tindakan yang diperhatikan”.

Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie dalam jurnal (Neksen, Wadud, & Handayani, 2021, p. 108) mengatakan bahwa :

“Populasi merupakan sekumpulan orang atau kelompok yang ingin diteliti oleh peneliti dan ditarik kesimpulan. Dengan kata lain, populasi adalah suatu topik yang telah didefinisikan oleh peneliti baik dari segi jumlah maupun kualitasnya”.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Diamas Star sebanyak 110 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (Imron, 2019, p. 25) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Berdasarkan Sugiyono dalam jurnal (Neksen, Wadud, & Handayani, 2021, p. 108) mengatakan bahwa :

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh, maka sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 110 orang.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.318	3.580		2.603	.011
	Lingkungan Kerja	.309	.094	.299	3.280	.001
	Beban Kerja	.144	.062	.185	2.325	.022
	Pengalaman Kerja	.341	.083	.357	4.082	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Adapun persamaan yang dapat dilihat dari tabel analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,318 + 0,309X_1 + 0,114X_2 + 0,341X_3 + e$$

Maka kesimpulan yang diperoleh yaitu :

1. Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,318 yang menyatakan jika variabel X1, X2, dan X3 sama dengan nol, yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja, maka Kinerja Karyawan sebesar 9,318.
2. Koefisien X1 sebesar 0,309 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,309 (30,9%).
3. Koefisien X2 sebesar 0,114 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,114 (11,4%).
4. Koefisien X3 sebesar 0,341 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X3 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,341 (34,1%).

Korelasi Berganda

Tabel 2. Korelasi Berganda

		Correlations			
		Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.445**	.581**	.589**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110
Beban Kerja	Pearson Correlation	.445**	1	.357**	.446**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.581**	.357**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.589**	.446**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Lingkungan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai pearson 0,589 menunjukkan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat dan memiliki hubungan yang positif.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Beban Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai pearson 0,446 menunjukkan hubungan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat dan memiliki hubungan yang positif.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Pengalaman Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai pearson 0,597 menunjukkan hubungan antara variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat dan memiliki hubungan yang positif.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.754	1.857

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,754 atau 75,4%, yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 75,4%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 24,6% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.318	3.580		2.603	.011
	Lingkungan Kerja	.309	.094	.299	3.280	.001
	Beban Kerja	.144	.062	.185	2.325	.002
	Pengalaman Kerja	.341	.083	.357	4.082	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $3,280 > t_{tabel} 1,659$ dan $sig 0,001 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $2,325 > t_{tabel} 1,659$ dan $sig 0,002 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $4,082 > t_{tabel} 1,659$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.203	3	109.068	31.612	.000 ^b
	Residual	365.716	106	3.450		
	Total	692.918	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} yaitu sebesar 31,612 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan nilai F_{hitung} 31,612 > F_{tabel} 2,69 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 3,280 > t_{tabel} 1,659 dan sig 0,001 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 2,325 > t_{tabel} 1,659 dan sig 0,002 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 4,082 > t_{tabel} 1,659 dan sig 0,000 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Diketahui nilai F_{hitung} yaitu sebesar 31,612 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan nilai F_{hitung} 31,612 > F_{tabel} 2,69 dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

REFERENSI

- Al-Hader, M. R. (2009). Smart city components architecture. *Intelligence, Modelling and Simulation*. (Brno, Czech Republic).
- Al-Hader, M. R. (2009). SOA of smart city geospatial management. In *Proceedings of the 3rd UKSim European Symposium on Computer Modeling and Simulation*. (Athens, Greece.
- Anderson, G. &. (1998). Smart growth in our future? In Urban Land Institute (Ed.), . Dalam *ULI on the Future: Smart Growth* (hal. 4-11). Washington, DC: Washington, DC.
- Christiandi, A., & Hermawan, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Ginsa Inti Pratama. *EMABI : Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, I(03).
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, V(01). doi:<https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, I(4), 15.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Malian, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, XIX(2).
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, II(2), 108.
- Octavianus, W. R., & Adolfina. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, VI(3). doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20445>
- Pujiati, E. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 311.
- Sari, S. P., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Trans Network. *Public Service And Governance Journal*, IV(2), 122.

- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi, M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Master Print Pangkalan Bun. *MAGENTA*, IX(2).
- Shinta. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Teknik Dinamika.*