

Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD)

Stefhani Novianty Wijaya^{1)*}, Sutrisna²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾stefhaninovianty06@gmail.com

²⁾sutrisna.sutrisna@buddhidharma.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Beban Kerja
Komunikasi
Lingkungan Kerja
Kepuasan karyawan

Abstrak

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Mayora Indah Tbk Divisi HRD. Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dimana seluruh responden tersebut adalah karyawan Mayora Indah Tbk Divisi HRD. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 23. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif.

Hasil analisis linier berganda didapatkan persamaan $Y = 1,912 + 0,389X_1 + 0,368X_2 + 0,195X_3$. Dari hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} beban kerja sebesar 3,132, t_{hitung} komunikasi sebesar 2,827, dan t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 1,554 dengan t_{tabel} sebesar 2,00247 di dapat dari nilai distribusi tabel t untuk $df = 60-3$ dengan tingkat kesalahan sebesar 5%.

Sehingga dapat di simpulkan untuk beban kerja dan komunikasi H_0 diterima dan H_a di tolak $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan untuk variabel komunikasi H_0 diterima dan H_a di tolak dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dan hasil uji F di dapatkan nilai F_{hitung} beban kerja yaitu 98,656 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai F_{hitung} komunikasi yaitu 15,504 dengan nilai signifikan 0,000. Dan F_{hitung} lingkungan kerja yaitu 2,414 dengan nilai signifikan 0,000. Dimana $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ sebesar 2,77. Dengan begitu H_0 ditolak dan H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa ada nya Sumber Daya Manusia, mustahil untuk suatu perusahaan dapat menjalankan tujuan tersebut. Salah satu pertimbangan dari setiap bisnis adalah perlindungan sumber daya manusia yang ada dalam bisnis. Oleh karena itu kepuasan karyawan harus di perhatikan, karena kepuasan karyawan

adalah salah satu cara agar perusahaan dapat mempertahankan Sumber Daya Manusia yang ada di dalam perusahaan.

Dengan kepuasan karyawan, loyalitas dalam pekerjaan juga akan terlihat dari bagaimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan rentan waktu tertentu, namun perusahaan tidak hanya harus meningkatkan kepuasan karyawan. Ada beberapa faktor juga yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, di antaranya adalah beban kerja karyawan, komunikasi karyawan, dan juga lingkungan kerja karyawan.

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Banyak atau sedikit nya beban kerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan harus tetap di kerjakan dan di selesaikan dalam kurun waktu yang sudah di berikan oleh perusahaan. Oleh karena itu beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus di bagi raata dan di sesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Karena jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut tidak merata akan terjadi kesenjangan antara karyawan satu dan yang lain nya. Juga, jika beban kerja yang di berikan kepada karyawan sangat berat nantinya akan menimbulkan tekanan yang cukup tinggi untuk karyawan tersebut. dan membuat karyawan tersebut merasakan *stress* yang berlebihan.

Komunikasi merupakan bentuk pertukaran pesan antar karyawan dengan atasan maupun karyawan satu dengan yang lain nya di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa ada nya komunikasi, pekerjaan yang di berikan akan mengalami hambatan yang akan berimbas pada kepuasan karyawan karena merasa ada hal yang menghambat pekerjaan, sehingga waktu pengerjaan menjadi lebih lambat.

Lingkungan kerja juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan, karena walau lingkungan kerja tidak melakukan proses apapun dalam perusahaan, namun lingkungan kerja cukup berpengaruh terhadap karyawan. Jika lingkungan kerja di sekitar karyawan memadai dan memuaskan bagi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, namun jika lingkungan kerja di sekitar karyawan tersebut tidak memadai dan tidak memuaskan bagi karyawan akan berpengaruh dengan kinerja karyawan tersebut.

Indikasi penulis dengan menggunakan variabel beban kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja di latar belakang dengan beberapa alasan. Terkait dengan beban kerja, permasalahan yang di temui penulis adalah tinggi nya beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik yang sesuai dengan *job desc* maupun di luar *job desc*, selain itu juga pembagian pekerjaan antara satu karyawan dengan karyawan lain di dalam satu tim yang terkadang masih belum seimbang. Sehingga membuat para karyawan merasa *stress* karena beban tersebut. Terkait dengan komunikasi, permasalahan yang di temui penulis adalah masih sangat kurang nya komunikasi di dalam satu tim baik dengan karyawan satu dan lain nya, maupun antar karyawan dengan atasan yang membuat kesalah pahaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Terkait dengan lingkungan kerja, permasalahan yang di temui penulis berkaitan dengan beban kerja yang tinggi, sehingga fasilitas perusahaan harus memadai untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Munandar (dalam penelitian Solehah & Ratnasari, 2019):

Beban kerja adalah tugas yang dilakukan karyawan secara langsung tepat waktu, dengan menggunakan keterampilan dan potensi karyawan.

Menurut Antonius Rino Vanchapo (dalam penelitian Lukito & Alriani, 2018) :

Beban kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh unit pekerjaan/organisasi dan merupakan jumlah pekerjaan dikalikan dengan waktu..

Menurut Eni Mahawati, et al (dalam penelitian Lukito & Alriani, 2018):

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diharapkan dan tanggung jawab fisik dan mental seorang karyawan.

Komunikasi

Menurut Andrew E. Sikula (dalam penelitian Lawasi & Triatmanto, 2017) :

Komunikasi merupakan proses pemindahan informasi, pengertian, atau pengertian menurut satu orang, tempat, atau benda ke sesuatu, tempat, atau orang lain.

Menurut Sutrisno (dalam penelitian Ardiansyah, 2017) :

Komunikasi adalah istilah yang memiliki banyak arti. Tempat para ilmuwan sosial bekerja dengan pendekatan komunikatif yang umumnya berfokus pada aktivitas manusia.

Menurut Andriyani, Darmawan, & Hidayati (dalam penelitian Merta et al., 2020) :

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, yang biasa disebut juga dengan pertukaran ide dan pikiran agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam penelitian Pudjo Wibowo et al., 2020) :

Lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana kerja yang berdekatan dengan pekerja yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Contoh: tempat kerja, fasilitas, alat bantu kerja, dll.

Menurut Surajiyo, Nasruddin, Herman Paleni (dalam penelitian Julyanti & Pujiarti, 2022) :

Lingkungan kerja adalah apa pun yang bersangkutan pakai bekas tugas yang menguasai kapabilitas karyawan.

Menurut Pandi Afandi (dalam penelitian Efendi & Widiyanto, 2022)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang relevan bagi seorang karyawan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Kepuasan karyawan

Menurut Edy Sutrisno (dalam penelitian Pudjo Wibowo et al., 2020) :

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan masalah yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diperoleh di tempat kerja, dan faktor fisik, fisik dan psikologis.

Menurut Sutrisno (dalam penelitian Sugandha, 2019)

Kepuasan kerja sebagai sikap positif/negatif individu terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya ialah perasaan senang atau tidak puas yang dirasakan seorang karyawan ketika melihat dan melakukan pekerjaannya.

Menurut Badeni, (dalam penelitian Pujiarti, 2019) :

Kepuasan kerja seorang karyawan adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, yang bisa positif atau negatif, puas atau tidak puas.

III. METODE

Jenis Data

Jenis data yang digunakan bagian dalam penentuan ini adalah bukti jantung. Data jantung adalah mula bukti penentuan yang terukir lanjut berasal mula jantung serupa kuesioner. Selain itu, analisis kualitatif menjadi metode yang digubakan dalam penelitian ini untuk lebih memperjelas data yang diperoleh. Dan penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan komputasi.

Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah subyek dari siapa data tersebut tersedia. Pemahaman yang kuat tentang sumber data ini sangat penting sehingga tidak terjadikesalahan saat memilih sumber data yang memenuhi tujuan penelitian. Terdapat 2 sumber data yang dapat digunakan dalam penelitian, yaitu:

a) Sumber data primer

Menurut Sugiyono (2018), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan dikirimkan ke penerima, pengumpul data atau peneliti.

b) Sumber data sekunder

Ialah adalah data yang dikumpulkan oleh perantara atau pihak-pihak yang sebelumnya telah mengupulkan data, dengan kata lain peneliti tidak langsung menyerahkan datanya sendiri, mereka datang ke lapangan. Sumber data primer dan sekunder juga berbeda tergantung dari metode yang digunakan oleh peneliti.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) :

Populasi adalah bidang umum yang berisi subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menentukan bahwa populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Mayora Indah Tbk yang memiliki total 60 karyawan di divisi HRD.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) :

Sampel adalah bagian dari himpunan dan karakteristik dari suatu populasi.

Menurut Sugiyono (2017), besar sampel untuk penelitian ini, yaitu:

- a) Jumlah sampel berkisar 30 sampai dengan 500.
- b) Jika sampel di bagi dalam beberapa kategori (misal: laki-laki atau perempuan, pegawai negeri/swata, dan lain nya) maka jumlah sampel minimal 30 di setiap kategorinya.
- c) Jika penelitian menggunakan analisis multivariat (seperti korelasi atau regresi berganda), jumlah sampel harus setidaknya 10 kali jumlah variabel yang diteliti.
- d) Ekperimen dengan kelompok eksperimen dan kontrol termasuk 10-20 subjek.

Dikarenakan populasi dalam penelitian ini relatif kecil dengan keseluruhan total karyawan HRD di PT. Mayora Indah Tbk, yaitu 60 responden. Karena karena itu, penulis menggunakan metode sampling jenuh dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dan informasi yang digunakan sebagai data pendukung untuk menjelaskan penelitiannya.. Ada beberapa jenis teknik pengumpulan data, yaitu:

a) Observasi (pengamatan)

Teknik observasi adalah pengamatan sistematis dan pencatatan gejala yang terjadi pada subjek penelitian. Dalam teknik observasi, peneliti biasanya melakukan perjalanan ke lokasi yang diinginkan untuk menentukan peralatan yang sesuai.

b) Kuesioner (Kuesioner/Angket)

Kuesioner atau kuesioner mengacu pada teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan atau pernyataan dari orang lain yang berfungsi sebagai jawaban atas pertanyaan peneliti.

c) Interview (Wawancara)

Teknik wawancara atau interview dilakukan secara sadar dengan mengembara melalui suku kata dan mengumpulkan fakta menggunakan sumber, sumber petunjuk dan sumber fakta.

Dari ketiga teknik pengumpulan data tersebut, penulis menggunakan teknik pengumpulan data angket, yang dilakukan dengan menyebarkan angket kepada responden.

IV. HASIL

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

a. Beban Kerja

Item-Total Statistics		
	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Ket. (Valid >0.2564)
X1.1	.559	Valid
X 1.2	.325	Valid
X 1.3	.282	Valid
X 1.4	.235	Tidak Valid
X 1.5	.428	Valid
X 1.6	.291	Valid
X 1.7	.114	Tidak Valid
X 1.8	.616	Valid
X 1.9	.159	Tidak Valid

X1.10	.198	Tidak Valid
-------	------	-------------

*) Dari 60 responden dalam penelitian ini di peroleh nilai r-tabel 0,2564 dengan nilai signifikan yakni sebesar 5%.

b. Komunikasi

Item-Total Statistics		
	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Ket. (Valid >0.2564)
X 2.1	.569	Valid
X 2.2	.206	Tidak Valid
X 2.3	.329	Valid
X 2.4	.593	Valid
X 2.5	.307	Valid
X 2.6	.364	Valid
X 2.7	.384	Valid
X 2.8	.491	Valid
X 2.9	.363	Valid
X2.10	.316	Valid

*) Dari 60 responden dalam penelitian ini di peroleh nilai r-tabel 0,2564 dengan nilai signifikan yakni sebesar 5%.

c. Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics		
	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Ket. (Valid >0.2564)
X 3.1	.276	Valid
X 3.2	.357	Valid
X 3.3	.327	Valid

X 3.4	.314	Valid
X 3.5	.498	Valid
X 3.6	.348	Valid
X 3.7	.270	Valid
X 3.8	.374	Valid
X 3.9	.270	Valid
X3.10	.246	Tidak Valid

*) Dari 60 responden dalam penelitian ini di peroleh nilai r-tabel 0,2564 dengan nilai signifikan yakni sebesar 5%.

d. Kepuasan karyawan

Item-Total Statistics		
	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Ket. (Valid >0.2564)
Y 1.1	.332	Valid
Y 1.2	.478	Valid
Y 1.3	.249	Tidak Valid
Y 1.4	.535	Valid
Y 1.5	.548	Valid
Y 1.6	.422	Valid
Y 1.7	.656	Valid
Y 1.8	.451	Valid
Y 1.9	.485	Valid
Y1.10	.343	Valid

*) Dari 60 responden dalam penelitian ini di peroleh nilai r-tabel 0,2564 dengan nilai signifikan yakni sebesar 5%.

b) Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket. (Reliabel >0.60)
X1. Beban Kerja	0,657	Reliabel
X2. Komunikasi	0,734	Reliabel
X3. Lingkungan Kerja	0,668	Reliabel
Y. Kepuasan karyawan	0,781	Reliabel

Berdasarkan pernyataan tersebut, penulis menetapkan bahwa populasi penelitian ini adalah karyawan PT Mayora Indah Tbk yang berjumlah 60 orang dari bagian HRD.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^d

Model	R	Change Statistics							
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.794 ^a	.630	.623	2.20864	.630	98.656	1	58	.000
2	.842 ^b	.709	.699	1.97541	.079	15.504	1	57	.000
3	.849 ^c	.721	.706	1.95137	.012	2.414	1	56	.126

- a. Predictor: (Constant), BEBANKERJA
- b. Predictor: (Constant), BEBAN KERJA, KOMUNIKASI
- c. Predictor: (Constant), BEBAN KERJA, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA
- d. Dependen Variabel: KEPUASAN karyawan

- A. Kolom R Model 1 menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,794. Artinya ada pengaruh parsial antara beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y).
- B. Kolom R model 2 menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,842. Artinya ada pengaruh parsial antara komunikasi (X2) dengan kepuasan karyawan (Y).
- C. Kolom R model 3 menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,849. Artinya ada pengaruh parsial antara lingkungan kerja (X3) dengan kepuasan karyawan (Y).

- D. Data dengan nilai signifikansi 5% menjelaskan bahwa variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara simultan terhadap Y pada perusahaan PT. Mayora Indah Tbk.

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	1.912	3.250		.588	.559
	BEBANKERJA	.398	.127	.377	3.132	.003
	KOMUNIKASI	.368	.130	.360	2.827	.007
	LINGKUNGAN KERJA	.195	.126	.183	1.554	.126

a. Dependen Variabel: KEPUASAN karyawan

- A. Pada variabel beban kerja (X1) terdapat pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Mayora Indah Tbk dimana hasil t hitung nya adalah $3,132 > t$ tabel $2,00247$.
- B. Pada variabel komunikasi (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Mayora Indah Tbk dimana hasil t hitung nya adalah $2,827 > t$ tabel $2,00247$.
- C. Pada variable lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Mayora Indah Tbk dimana hasil t hitung nya adalah $1,554 < t$ tabel $2,00247$.
- D. Variabel beban kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dimana beban kerja sangat mendominasi kepuasan karyawan dengan t hitung sebesar $3,132 > t$ tabel $2,00247$ dan juga komunikasi sebesar $2,827 > t$ tabel $2,00247$.

b) Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481.254	1	481.254	98.656	.000 ^b
	Residual	282.929	58	4.878		
	Total	764.183	59			
2	Regression	541.754	2	270.877	69.415	.000 ^c
	Residual	222.429	57	3.902		
	Total	764.183	59			
3	Regression	550.945	3	183.648	48.229	.000 ^d
	Residual	213.238	56	3.808		
	Total	764.183	59			

a. Dependen Variabel: KEPUASAN karyawan

b. Predictor: (Constan), BEBAN KERJA

c. Predictor: (Constan), BEBAN KERJA, KOMUNIKASI

d. Predictor: (Constan), BEBAN KERJA, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA

- A. Dari tabel ANOVA diperoleh Fhitung model 1 sebanyak 98.656 menggunakan tingkat signifikansi dimana $0,000 < 0,05$. Oleh lantaran itu, H0 di tolak & Ha di terima.
- B. Dari tabel ANOVA diperoleh Fhitung model 2 sebanyak 69,415 menggunakan tingkat signifikansi dimana $0,000 < 0,05$. Oleh lantaran itu, H0 di tolak & Ha di terima.
- C. Dari tabel ANOVA diperoleh Fhitung model 3 sebanyak 48,229 menggunakan tingkat signifikansi dimana $0,000 < 0,05$. Oleh lantaran itu, H0 di tolak & Ha di terima.

V. KESIMPULAN

- A. Beban kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Mayora Indah Tbk dimana hasil thitung nya adalah $3,132 > t_{tabel} 2,00247$. Dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan keterampilan karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja, sehingga karyawan akan terus memantaskan dirinya untuk tetap bertanggung jawab

terhadap pekerjaannya. Namun, alangkah baiknya apabila karyawan dapat terus mengembangkan kemampuan dirinya agar dapat menyesuaikan dengan beban kerja yang di tanggungnya dengan cara meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan.

- B. Komunikasi juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Mayora Indah Tbk dimana hasil thitung nya adalah $2,827 > t_{tabel} 2,00247$. Dimana komunikasi yang berjalan dengan baik akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada karena informasi yang di dapat jelas dan dapat di mengerti oleh karyawan. Namun, alangkah baiknya apabila karyawan dapat terus mengembangkan kemampuan dirinya agar dapat menyesuaikan dengan beban kerja yang di tanggungnya dengan cara meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan.
- C. Dalam variabel lingkungan kerja dengan hasil thitung sebesar $1,554 > t_{tabel} 2,00247$ maka, PT. Mayora Indah Tbk harus lebih meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja agar karyawan tetap nyaman dalam bekerja serta mampu meningkatkan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, I., & Widiyanto, G. (2022). "Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1341%0Ahttps://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/1341/767>
- Feldman, D. C. 2004. The devil is in the details: Converting good research into publishable articles. *Journal of Management* 30 (1): 1-6.
- Ardiansyah, D. O. (2017). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan dengan Dimediasi oleh kepuasan Kerja". *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>
- Julyanti, V., & Pujiarti. (2022). "The Effect Of Position Promotion , Workload , And Work Environment On Employee Loyalty At PT . Sahassa Prima Niaga." 3, 1–12.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).

<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>

- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018* , 45, 24–35.
- Merta, I. K., Elik Astari, A. A., & Ernawati Kertagam, N. K. (2020). "Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung Bali." *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 1(2), 23–44. <https://doi.org/10.47532/jis.v1i2.44>
- Pudjo Wibowo, F. X., Sugandha, S., Tholok, F. W., & Tangerang, D. (2020). "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo)." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258.
- Pujiarti. (2019). "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama." *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(Vol 17 No 1 (2019): Primanomics : Jurnal Ekonomi dan Bisnis), 3. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/87/50>
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam." *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Sugandha, S. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI)." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>