



PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAFAAT PALEMBANG

Winda Tiara Dewi¹, Muhammad Said², Syahyuni³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Tridinanti

Email: tiarawinda305@gmail.com

Abstrak

Studi ini dilaksanakan guna mengidentifikasi keberadaan dampak Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang. Riset ini mengaplikasikan metode pendekatan kuantitatif. Prosedur pemilihan contoh data memanfaatkan metode penarikan sampel sensus. Adapun total partisipan mencapai 40 staf PT. SAFAAT Palembang. Pengujian data studi ini mengoperasikan teknik regresi linear berganda melalui program statistik SPSS edisi 26. Temuan riset ini mengindikasikan bahwa (1) secara serempak Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja memberikan dampak yang positif serta bermakna terhadap Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang. (2) Secara mandiri, Variabel X_1 yakni disebut sebagai Beban Kerja memberikan dampak negatif sekaligus bermakna terhadap faktor Y yakni Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang. (3) Secara individual, Variabel X_2 yang dikenal sebagai Lingkungan Kerja memunculkan efek positif serta berarti terhadap faktor Y yakni Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang. (4) Motivasi Kerja sebagai Variabel X_3 secara terpisah memiliki imbas positif dan nyata terhadap Variabel Y yakni Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang. Studi ini menarik konklusi bahwa modifikasi Beban Kerja, penyempurnaan Lingkungan Kerja, beserta peningkatan Motivasi Kerja mampu menjadi taktik krusial bagi instansi demi mendongkrak Kinerja Karyawan.

Kata kunci: beban kerja; lingkungan kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine the influence of Workload, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT. SAFAAT Palembang. This study uses quantitative research. The sampling technique used saturated sampling. The number of respondents was 40 employees at PT. SAFAAT

Palembang. This study used multiple linear regression analysis using SPSS Statistics version 26. The results of this study indicate that (1) Workload, Work Environment, and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. SAFAAT Palembang. (2) Workload partially has a negative and significant effect on Employee Performance at PT. SAFAAT Palembang. (3) The Work Environment partially has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. SAFAAT Palembang. (4) Work motivation has a partial positive and significant effect on employee performance at PT. SAFAAT Palembang. This study concludes that changes in workload, improvements in the work environment, and strengthening work motivation can be important strategies for companies to improve employee performance.

Keywords: *workload; work environment; work motivation; employee performance.*

A. PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimilikinya secara optimal, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan karena berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mencapai tujuan organisasi. Meskipun didukung oleh teknologi, modal, dan fasilitas yang memadai, perusahaan tetap membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif, produktif, dan bertanggung jawab agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, serta menjaga keberlangsungan operasional perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas, kuantitas, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Semakin baik kinerja yang dihasilkan, semakin besar pula kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan berpotensi menimbulkan kelelahan, tekanan kerja, serta menurunkan efektivitas dalam menyelesaikan

pekerjaan. Sebaliknya, pembagian beban kerja yang proporsional akan membantu karyawan bekerja lebih produktif sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan karyawan selama melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, nyaman, dan produktif.

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta berupaya memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya perbedaan, terutama mengenai besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya research gap sehingga diperlukan penelitian pada objek yang berbeda untuk memperoleh bukti empiris yang lebih relevan.

Fenomena tersebut juga menjadi perhatian di PT. SAFAAT Palembang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang transportasi bahan bakar minyak (BBM). Aktivitas operasional perusahaan menuntut setiap karyawan untuk bekerja secara tepat, disiplin, dan bertanggung jawab karena berkaitan dengan kelancaran distribusi BBM. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja yang diterima karyawan perlu dikelola secara proporsional, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, serta motivasi kerja yang tinggi agar kinerja karyawan tetap optimal. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang.”

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah raihan output kerja oleh sosok pekerja sekaligus seberapa besar pegawai mencurahkan kompetensinya lewat dedikasi yang dijalankan guna mencapai target kepuasan output yang paripurna bagi korporasi Yuliana et al., (2024). Sementara itu, berlandaskan pandangan Yuritanto dalam Armansyah., (2022), Kinerja Karyawan mampu dimaknai berupa wujud Kerja yang diraih oleh individu, entah dari aspek mutu maupun jumlah, saat merampungkan kewajiban selaras pada amanah yang diserahkan kepadanya.

Merujuk pada Hasibuan (2019:94) yang menyatakan bahwa Kinerja merupakan wujud Kerja yang ditorehkan oleh individu kala menjalankan kewajiban yang diamanahkan padanya yang dikerjakan bermodalkan pengalaman, dedikasi, beserta tenggat waktu. Derajat perolehan maupun wujud Kerja dari target yang wajib digapai oleh seorang pekerja kala memproses kewajiban selaras wewenangannya pada durasi spesifik dengan mengevaluasi perbandingan wujud Kerja riil melawan patokan mutu serta kuantitas yang diciptakan oleh masing-masing staf.

2. Beban Kerja

Berlandaskan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 disebutkan bahwasanya, Beban Kerja bisa dimaknai selaku kuantitas tugas yang mesti dipikul melalui suatu posisi maupun divisi kelembagaan, yang di hitung berdasarkan volume pekerjaan dikalikan dengan standar waktu penyelesaiannya. Apabila kapabilitas seorang pegawai lebih superior berbanding ekspektasi tugas, maka bisa memicu perasaan monoton ataupun jenuh. Berkebalikan dari itu, apabila kompetensi pekerja lebih minim daripada tuntutan tugas, maka bakal timbul kepenatan ekstrem. Oleh sebab itu, distribusi Beban Kerja secara seimbang serta sejalan bersama kesanggupan staf menjadi poin teramat krusial, lantaran berdampak langsung terhadap kinerja individu maupun pencapaian tujuan organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Mengutip Afandi pada Karyawan, (2023) lingkungan kerja adalah seluruh situasi yang berlokasi di sekeliling pekerja serta memiliki peluang memberikan dampak kepada individu tersebut ketika melaksanakan tugas. Aspek ini mencakup elemen fisik seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, serta kebersihan ruang kerja, termasuk ketersediaan dan kelayakan peralatan kerja. Secara lebih luas, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan sarana, kondisi sekitar, serta

metode kerja yang dihadapi pekerja, yang memberikan pengaruh terhadap aktivitas kerja baik secara individu maupun dalam kelompok.

Menurut Wakhid dalam Putra & Fajri, (2024) lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Kondisi lingkungan kerja juga berpengaruh pada segi psikologis staf, jika pekerja menganggap tenteram bersama lingkungan lokasi dirinya beraktivitas, maka sosoknya bakal makin kerasan, mampu menjalankan aktivitas dengan baik, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Hal ini pada akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas dan secara otomatis akan mendorong pencapaian prestasi kerja yang lebih tinggi.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat di pahami sebagai dorongan internal yang menstimulasi individu untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan kesungguhan. Menurut Marlina, (2025), Motivasi muncul ketika seseorang merasa terinspirasi, bersemangat, serta mendorong untuk beraktivitas secara ikhlas dan konsisten. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja tercermin melalui sejumlah indikator penting, antara lain kompensasi, atau balas jasa yang diterima, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, ketersediaan fasilitas kerja, pencapaian prestasi, adanya pengakuan dari atasan, serta makna yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri.

Motivasi adalah stimulasi yang muncul dari batin seorang individu serta menjadi alasan utama individu melakukan suatu tindakan. Menurut Amalia & Awaliyah (2025), Setiap tindakan manusia pada dasarnya didorong oleh suatu tujuan yang ingin dicapai.

C. METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. SAFAAT Palembang yang beralamat di Jalan Enggano No. 40 653-A RT 04 RW 03, Kelurahan 26 Ilir, Kecamatan Ilir Barat I, Kota Palembang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, kuesioner, observasi, maupun kombinasi dari ketiganya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SAFAAT Palembang yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat keabsahan setiap item pernyataan pada kuesioner. Pengujian validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* terhadap 40 responden pada taraf signifikansi 5%. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,312).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten.

2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	40	32	49	41.83	4.629
Lingkungan Kerja	40	20	37	27.17	4.585
Motivasi Kerja	40	31	50	42.50	4.745
Kinerja Karyawan	40	32	50	42.63	4.738
Valid N (listwise)	40				

Referensi: *Pengelolaan data oleh penulis dengan SPSS (2026)*

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 40 karyawan PT. SAFAAT Palembang, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi (42,63), diikuti Lingkungan Kerja (42,50) dan Kinerja Karyawan (41,83), sedangkan Beban Kerja memiliki nilai rata-rata terendah (27,17). Secara umum, hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berada pada kategori yang baik.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29497280

Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.072
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Referensi: Pengelolaan data oleh penulis dengan SPSS (2026)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

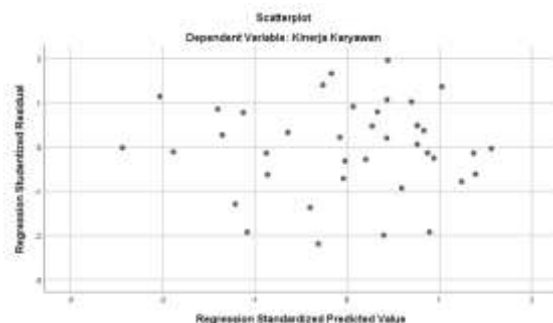
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.890	5.779		2.057	.047		
	Beban Kerja	-.283	.089	-.280	-3.171	.003	.875	1.142
	Lingkungan Kerja	.401	.089	.411	4.499	.000	.819	1.222
	Motivasi Kerja	.483	.086	.494	5.640	.000	.889	1.125
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Referensi: Pengelolaan data oleh penulis dengan SPSS (2026)

Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10.00 dan nilai *tolerance* mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Referensi: Pengelolaan data oleh penulis dengan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi klasik.

4. Hasil Teknik Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.890	5.779		2.057	.047
	Beban Kerja	-.283	.089	-.280	-3.171	.003
	Lingkungan Kerja	.401	.089	.411	4.499	.000
	Motivasi Kerja	.483	.086	.494	5.640	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Referensi: Pengelolaan data oleh penulis dengan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu

$$Y = 11,890 - 0,283X_1 + 0,401X_2 + 0,483X_3$$

Nilai konstanta sebesar 11,890 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan bernilai 11,890 apabila Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja dianggap konstan. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar -0,283 menunjukkan pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja sebesar 0,401 dan Motivasi Kerja sebesar 0,483 menunjukkan pengaruh positif. Artinya, semakin baik Lingkungan Kerja dan

Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat, sedangkan semakin tinggi Beban Kerja maka Kinerja Karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.734	2.389
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja				

Referensi: Pengolahan data oleh penulis dengan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (R), diperoleh nilai R sebesar 0,868. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.734	2.389
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja				

Referensi: Pengolahan data oleh penulis dengan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), diperoleh nilai sebesar 0,734. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 73,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Sementara itu, sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

5. Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.366	3	210.122	36.826	.000b
	Residual	205.409	36	5.706		
	Total	835.775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja						

Referensi: Pengolahan data oleh penulis dengan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai Fhitung sebesar 36,826 > Ftabel 2,87 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.890	5.779		2.057	.047
	Beban Kerja	-.283	.089	-.280	-3.171	.003
	Lingkungan Kerja	.401	.089	.411	4.499	.000
	Motivasi Kerja	.483	.086	.494	5.640	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Referensi: *Pengelolaan data oleh penulis dengan SPSS (2026)*

Berdasarkan hasil uji t (parsial), Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar -3,171 dan signifikansi 0,003. Sementara itu, Lingkungan Kerja memperoleh nilai thitung sebesar 4,499 dan Motivasi Kerja sebesar 5,640 dengan nilai signifikansi masing-masing 0,000, sehingga keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang.

E. PENUTUP

Simpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SAFAAT Palembang. Secara parsial, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan agar tidak menimbulkan kelelahan yang dapat menurunkan kinerja. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan karyawan maupun sesama rekan kerja. Perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta apresiasi

terhadap kontribusi karyawan. Dengan upaya tersebut, diharapkan kinerja karyawan PT. SAFAAT Palembang dapat terus meningkat sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan perusahaan serta meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, H. L., & Rofiqoh, I. (2025). Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4(12), 11831–11838.
- Amalia, D., & Awaliyah, S. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur. 8(1), 203–216.
- Badrianto, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 5(1), 401–410.
- Beban, P., Dan, K., & Kerja, L. (2022). Jurnal Ilmiah M-Progress Vol.12, NO. 1, Januari 2022. 12(1), 84–94.
- Fitria, A. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). 2(4).
- Ghozali, L. (2010). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ilmiah, J. R., Kerja, P. L., Kerja, B., Karyawan, K., & Ghalia, Y. (2025). SENTRI: 4(7), 845–856.
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1), 9–18.
- Issn, P., Kerja, P. L., & Kepemimpinan, D. A. N. (2022). Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 2 September 2022 E - ISSN: 2654-5837, Hal 14 - 25 (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang) Oleh: Anissa Nur Safitri Fakultas Ekonomika dan Bisnis / S1 Manajemen, Universitas Stikubank Semarang Email: anissanursafitri7@gmail.com Kasmari Email: fkasmary@gmail.com. 11(2).
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departement Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *sultra journal of economic and business*.... 72–85.
- Karyawan, T. K. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Work. 72–83.
- Kerja, P. L., Kerja, M., & Beban, D. A. N. (n.d.). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Kerja, P. L., Kerja, M., & Disiplin, D. A. N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan mulyorejo surabaya. 1–18.
- Kosali, A. Y., & Nabila, K. Z. (2024). Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. 19, 162–177.

- Manajemen, J. I., Doi, B., & Tanjungpinang, S. P. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 81–93.
- Marlina, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskemas Jonggol Kabupaten Bogor. 5(2021), 12220–12233.
- No, V., Terhadap, K., Tenaga, K., & Yogyakarta, U. N. (2025). Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi. 22(1), 1–15.
- Prisma, P. T., Mandiri, C., Hustia, A., & Afandi, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4, 10983–10996.
- Putra, M. H., & Fajri, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. 1(3), 636–645.
- Putri, R. A., & Wolor, C. W. (2023). Analisis Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. 1(4).
- Situmorang, B. B., Maulia, I. R., & Raya, C. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. 1.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, D. (2024). Pengaruh Dampak Dari Model Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal) Muhammad Khafid, “Strategi Bersaing Dalam Meningkatkan Jumlah Pelanggan: Studi Kasus. 10(4), 2255–2267.
- Susilawati, L., Nugroho, M. T., & Wahyuni, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 4, 1–12.
- Yuliana, R., Bukhari, E., & Nursal, M. F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi. 2(3).