

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kembangan Selatan Jakarta Barat

Mochamad Kemal Abizar¹, Wiwin Wianti²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

Email: 64211426@bsi.ac.id¹, wiwin.win@bsi.ac.id²

Submit: 27-08-2025	Revisi: 27-08-2025	Terima 04-09-2025	Terbit Online: 14-09-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak – Permasalahan dalam penelitian ini berfokus pada pencapaian kinerja pegawai yang optimal, di mana kinerja tidak hanya ditentukan oleh beban kerja, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja. Beban kerja yang tidak seimbang serta lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan efektivitas kerja pegawai, sehingga diperlukan strategi yang mampu menciptakan keseimbangan dan kenyamanan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kembangan Selatan Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan statistik. Populasi penelitian berjumlah 39 pegawai dengan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu melibatkan seluruh populasi sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 41%, sedangkan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial sebesar 29,8%. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 70,8%, sementara 29,2% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Oleh karena itu penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan beban kerja serta lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Abstracts – The problems in this study focus on achieving optimal employee performance, where performance is not only determined by workload, but also by work environment conditions. An unbalanced workload and a less conducive work environment can reduce employee work effectiveness, so a strategy is needed that is able to create balance and comfort at work. This study aims to determine the influence of workload and work environment on employee performance in South Kembangan Village, West Jakarta. The research method used is quantitative with a statistical approach. The research population amounted to 39 employees with a saturated sampling technique, which involved the entire population as a sample. The analysis technique used was multiple linear regression with the help of SPSS version 27 application. The results showed that workload had a positive and significant effect partially on employee performance by 41%, while the work environment had a positive and significant effect partially by 29.8%. Simultaneously, workload and work environment had a positive and significant effect on employee performance by 70.8%, while 29.2% were influenced by other variables outside the study. Therefore, this study can be concluded that the balance of workload and a conducive work environment contribute greatly to improving employee performance

Keywords: workload, work environment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang besar di dalam suatu organisasi/instansi. Pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri dilakukan untuk

mendapatkan pegawai yang kompeten dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai target instansi dalam meningkatkan efektivitas instansi.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia,

apabila pegawai sebagai sumber daya manusia dapat berkerja dengan efektif, maka instansi juga akan tetap berjalan efektif. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari peran para pegawai yang bekerja dalam operasional instansi. Instansi harus memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja dikatakan baik apabila kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dapat mencapai atau melampaui standar yang telah ditentukan. Dengan kata lain, berjalannya suatu instansi ditentukan oleh kinerja.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang perlu diperhatikan adalah beban kerja yang diberikan oleh suatu organisasi atau instansi, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi instansi memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Kinerja pegawai berhubungan satu sama lain dengan beban kerja, karena dalam pemberian posisi yang tepat pada pegawai suatu instansi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya (Neksen et al., 2021a). Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Jika dalam organisasi memiliki banyak pegawai yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa pegawai tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus (Neksen et al., 2021b).

Beban kerja adalah tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas pegawai. Beban kerja sebagai proses yang dilakukan pegawai, kelompok jabatan, unit kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu serta target yang sudah ditentukan. Beban kerja adalah kapasitas kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya (Firdaus, 2023a).

Oleh sebab itu, instansi harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap pegawainya agar kinerja pegawai dapat meningkat dan dapat mencapai target instansi. Jika sebuah instansi memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas pegawai yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan pegawai akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif juga mampu memberikan keamanan sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman tidak hanya mengenai fasilitas maupun suasana yang terjadi di dalam instansi, serta hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja setingkat juga berpengaruh terhadap kualitas kerja. Selain kualitas kerja, kuantitas dari hasil yang dikerjakan oleh pegawai juga berpengaruh karena jika

kondisi lingkungan buruk maka kuantitas dari pekerjaan tersebut dapat menurun sehingga menghambat penerapan tujuan instansi.

Menurut Sihaloho & Siregar dan Budianto & Katini, lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Firdaus, 2023b). Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja pegawai akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga pegawai dapat menjadi betah dan setia kepada instansi.

Kantor Kelurahan Kembangan Selatan merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kelurahan Kembangan Selatan memiliki jumlah pegawai hanya 39 orang yang sangat mengharapkan setiap pegawainya dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tersebut akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai juga didukung oleh lingkungan kerja yang positif. Untuk itu, instansi dan pegawai yang bekerja harus saling bekerja sama menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif agar terciptanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan observasi awal, Kelurahan Kembangan Selatan mengalami kekurangan pegawai. Hal ini dapat terjadi karena berbagai macam alasan, seperti peningkatan jumlah pekerjaan diakibatkan oleh tugas-tugas administratif, pengolahan data, koordinasi dengan instansi terkait, dan kebutuhan pelayanan masyarakat dapat memberikan tekanan pada kerja tambahan pada pegawai atau menurunnya produktifitas pegawai. Beban kerja yang tinggi mengakibatkan mengalami penurunan konsentrasi selain itu terdapat kesalahan dalam pengerjaan.

Setiap instansi pemerintahan, termasuk kelurahan, dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. Sebagai unit pelayanan terdepan di tingkat desa atau kelurahan, pegawai kelurahan memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi administrasi, pelayanan, dan pembangunan masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja dan lingkungan kerja.

Di Kelurahan Kembangan Selatan, terdapat fenomena yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan masyarakat terhadap pelayanan publik dan kenyataan di lapangan. Harapan masyarakat adalah mendapatkan pelayanan yang cepat, tepat, ramah, dan profesional. Namun kenyataannya, masih ditemukan keterlambatan dalam proses pelayanan administrasi, kurangnya responsivitas pegawai, serta menurunnya semangat kerja pada sebagian pegawai kelurahan.

Salah satu penyebab yang dapat diidentifikasi adalah beban kerja yang tidak seimbang. Beberapa pegawai mengaku harus menangani pekerjaan di luar tugas pokok mereka karena kekurangan personel atau distribusi tugas yang tidak merata. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan motivasi, serta berdampak langsung pada produktivitas kerja.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang belum memadai, ruang kerja yang sempit, atau hubungan antarpegawai yang kurang harmonis juga menjadi faktor yang memengaruhi performa kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kenyamanan, konsentrasi, serta kepuasan pegawai dalam bekerja.

Fenomena-fenomena tersebut menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut, guna mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan. Dengan mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut, diharapkan dapat ditemukan solusi atau rekomendasi kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pelayanan publik di Kelurahan Kembangan Selatan dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini menunjukkan adanya gap dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda mengenai variabel yang diteliti. Hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Prima Yulianti, Rika Ariska, 2022) mengungkapkan bahwasanya membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya beban kerja sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Dendeng et al., 2020) bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian (Araujo, 2021) bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, artinya lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan lebih baik untuk melakukan pekerjaan. Berbeda dengan penelitian (Warongan et al., 2022) lingkungan kerja memberi pengaruh negatif serta signifikansi pada kinerja pegawai.

Ada perbedaan dan persamaan antara penelitian yang akan dianalisis penulis berdasarkan penelitian sebelumnya. Untuk persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah terdapat kesamaan dalam variabel serta metode penelitian. Persamaan variabel seperti beban kerja, lingkungan kerja serta kinerja pegawai, sedangkan untuk penelitian berikut memakai metode penelitian kuantitatif. Untuk membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu ada pada bagian objek penelitian yang dimana peneliti akan melakukan penelitian di Kelurahan Kembangan Selatan. Penelitian lebih lanjut bisa mengembangkan lebih luas lagi mengenai dampak jangka panjang dari beban kerja serta lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, namun kebanyakan dilakukan di instansi atau perusahaan besar yang punya fasilitas lengkap dan jumlah pegawai yang cukup. Sementara itu, kondisi di Kelurahan Kembangan Selatan sangat berbeda. Pegawai Kelurahan Kembangan Selatan memiliki jumlah pegawai yang terbatas, beban kerja yang tinggi, dan fasilitas yang kurang memadai. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus meneliti bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di tingkat Kelurahan, khususnya di Kelurahan Kembangan Selatan. Karena itu, penelitian ini penting untuk melihat kondisi sebenarnya dan membantu menemukan solusi yang tepat.

Permasalahan utama yang ingin diselesaikan dalam penelitian ini adalah bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Kembangan Selatan yang jumlah pegawainya terbatas, namun dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. Penelitian ini berupaya memberikan solusi dengan menganalisis secara mendalam sejauh mana beban kerja dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kualitas kinerja pegawai, sehingga dapat ditemukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, baik melalui distribusi beban kerja yang seimbang maupun penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Manfaat dari penelitian ini tidak hanya bersifat akademis sebagai referensi ilmiah, tetapi juga praktis bagi pihak Kelurahan Kembangan Selatan dan instansi pemerintahan lainnya, yaitu sebagai dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas pegawai serta mutu pelayanan publik kepada masyarakat.

Menurut (Valentino et al., 2022) menjelaskan bahwa dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi.

1. Hasil kerja, adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur dari kuantitas dan kualitas kerja karyawan.
2. Perilaku kerja, dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan memiliki dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi, adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, seperti cara berjalan, cara berbicara, dan lain-lain. Perilaku kerja, adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Perilaku kerja sangat diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan adalah sifat pribadi yang dimiliki oleh karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan,

artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa.

Menurut (Putri et al., 2023) berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas Kerja, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dimensi beban kerja menurut (Santanu & Madhani, 2022), yaitu:

1. Beban Fisik, yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang. Indikator dari beban fisik yaitu kondisi pekerjaan.
2. Beban Mental, merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Indikatornya beban mental adalah target yang harus dicapai.
3. Beban Waktu, merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Adapun indikator beban waktu yaitu: penggunaan waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

Menurut (Susanti & Mardika, 2021), berikut ini adalah indikator-indikator lingkungan kerja fisik :

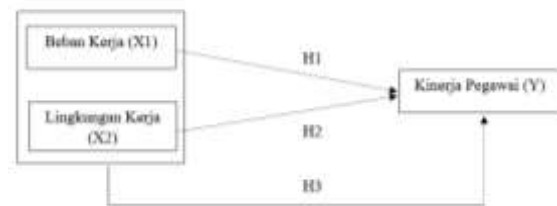
1. Fasilitas, fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.
2. Kebisingan, kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

3. Sirkulasi udara, dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

Secara non fisik berikut ini adalah indikator lingkungan kerja:

1. Hubungan kerja, hubungan kerja antara orang-orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

Setelah melakukan tinjauan terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan beragam variabel, ditemukan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) dengan hasil yang bervariasi serta belum konsisten. Oleh karena itu, demi mencapai hasil penelitian yang lebih terbaru, peneliti berminat untuk melakukan studi lanjutan di instansi pemerintah, yaitu Kelurahan Kembangan Selatan Jakarta Barat. Data yang digunakan sebagai bahan dalam penelitian ini lebih terkini dan mencerminkan kondisi saat ini. Penelitian ini juga akan mencakup pengembangan dalam hal variabel yang diteliti, serta organisasi dan tahun penelitian yang relevan.



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang rumuskan, sebagai berikut:

Ho1 : Diduga beban kerja tidak pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kembangan selatan Jakarta Barat.

Ha1 : Diduga beban kerja pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kembangan selatan Jakarta Barat.

Ho2 : Diduga lingkungan kerja tidak pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kembangan selatan Jakarta Barat.

Ha2 : Diduga lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kembangan selatan Jakarta Barat.

Ho3 : Diduga beban kerja dan lingkungan kerja tidak pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kembangan selatan Jakarta Barat.

Ha3 : Diduga beban kerja dan lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kembangan selatan Jakarta Barat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di Kelurahan Kembangan Selatan Jakarta Barat selama 2 bulan mulai dari tanggal 08 Mei – 08 Juli 2025 ini menggunakan

pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan beberapa variabel penelitian. Dalam rancangan penelitian ini, beban kerja ditetapkan sebagai variabel X1, lingkungan kerja sebagai variabel X2, dan kinerja pegawai sebagai variabel Y.

Menurut Sugiyono, populasi merupakan kategori luas yang mencakup objek atau individu dengan kualitas terkhusus yang dipilih oleh penulis untuk dianalisis serta setelah itu disimpulkan (Indriyani & Rani, 2025).

Menurut Susilana dalam (I Made Dwi, 2021) sampel adalah bagian dari objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Dengan demikian, semua pegawai Kelurahan Kembangan Selatan Jakarta Barat, yang berjumlah 39 orang, menjadi responden dalam penelitian ini.

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan tiga instrumen utama, yaitu observasi langsung di lapangan, penyebaran kuesioner kepada responden, serta pengumpulan dokumen yang relevan. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang menyajikan lima poin, di mana setiap pernyataan memiliki pilihan jawaban dengan interval yang setara.

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Poin
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam riset ini, kuesioner di isi oleh 39 pegawai Kelurahan Kembangan Selatan Jakarta Barat. Kuesioner dibagikan untuk mengukur tiga variabel: X1 (Beban Kerja), X2 (Lingkungan Kerja), Y (Kinerja Pegawai). Berikut merupakan hasil dari uji yang dilaksanakan:

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan serta kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian *survey* yang telah diperoleh data dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kelurahan Kembangan Selatan sebanyak 39 orang untuk menguji tingkat validitas dari seluruh pernyataan kuesioner. Untuk kuesioner, dibagi menjadi tiga variabel yaitu: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Setiap variabel dibagi menjadi beberapa indikator, instrument kuesioner dapat dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel 0,316 ($df = 39-2$) dengan nilai signifikan 0,05 maka dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Dibawah ini adalah hasil validitas dari variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai :

Tabel 2. Uji Validitas

No. Pertanyaan	Statistik	Nilai	Keterangan
Beban Kerja (X1)			
X1.1		0,425	Valid
X1.2		0,679	
X1.3		0,700	
X1.4		0,487	
X1.5	0,316	0,496	
X1.6		0,384	
X1.7		0,542	
X1.8		0,481	
X1.9		0,671	
X1.10		0,389	
Lingkungan Kerja (X2)			
X2.1		0,719	Valid
X2.2		0,675	
X2.3		0,857	
X2.4		0,525	
X2.5	0,316	0,862	
X2.6		0,580	
X2.7		0,425	
X2.8		0,717	
X2.9		0,488	
X2.10		0,822	
Kinerja Pegawai (Y)			
Y.1		0,708	Valid
Y.2		0,632	
Y.3		0,855	
Y.4		0,399	
Y.5		0,590	
Y.6	0,316	0,623	
Y.7		0,622	
Y.8		0,728	
Y.9		0,648	
Y.10		0,822	

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel 2 nilai r tabel adalah 0,316 serta hasil dari sig (2-tailed), dari item seluruh pertanyaan yang mencakup beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dianggap valid. Hal ini dikarenakan r hitung pada semua item pertanyaan tersebut lebih besar dibandingkan dengan r tabel

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat dikatakan suatu alat yang memiliki fungsi untuk mengukur konsistensi indikator atau variabel dalam penelitian. Suatu variabel kuesioner dapat dinyatakan *reliable* apabila jawaban responden terhadap pernyataan stabil dari waktu ke waktu. Tabel dibawah ini merupakan hasil uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reabilitas	Keterangan
Beban Kerja	0,726	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,825	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,824	0,60	Reliabel

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai alpha yang lebih dari 0,6, oleh karena itu, dapat ditentukan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian untuk menguji residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji yang digunakan untuk pengujian normalitas residual yaitu dengan Uji *One Sample Kolmogorov-*

Smirnov. Berikut *output* perhitungan menggunakan program SPSS 27 dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. One Sample Kolmogorov-Smirnov

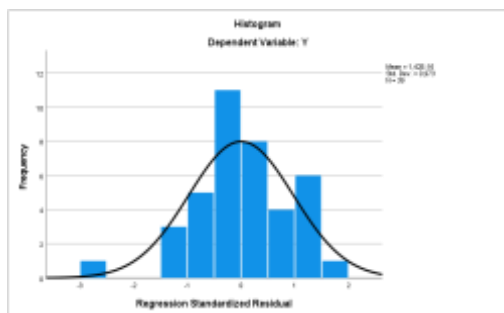
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	,000000
Parameters ^a	Std. Deviation	4,25170948
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,072
	Negative	,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^a
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,204
	90% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound
		,491 ,517

a. Test distribution is Normal.

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel 4 menyatakan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0,200 yang melebihi angka 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data bersifat normal.

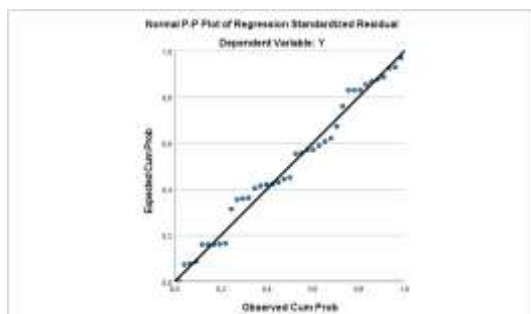
Uji normalitas menggunakan grafik histogram uji normalitas dapat dilihat pada gambar, di bawah ini:



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 2. grafik histogram hasil uji normalitas diatas menampilkan temuan grafik histogram yang menunjukkan distribusi normal. Normalitas didefinisikan sebagai sejauh mana data sesuai dengan kurva lonceng pada histogram.



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 3. Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan gambar 3 grafik P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti pola

garis lurus, yang merupakan tanda lain bahwa data berdistribusi normal.

Oleh karena itu, berdasarkan kedua grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis memenuhi distribusi normal. Simetri pada histogram serta pola sebaran data di sekitar garis lurus pada normal P-P plot memberikan bukti yang meyakinkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,275	3,642
	X2	,275	3,642

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel 5 untuk hasil uji multikolinearitas, menunjukkan variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,275 dan nilai VIF sebesar 3,642 artinya tidak ada multikolinearitas dalam regresi bebas ini karena Tolerance sudah melebihi 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas pada variabel penelitian dapat dilihat dari regres nilai residual terhadap variabel bebas. Berikut hasil pengujian menggunakan uji glejser pada tabel 6. Hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada bagian berikut ini:

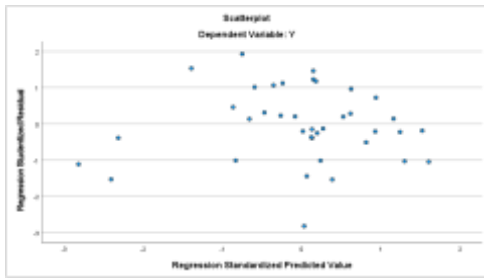
Tabel 6. Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	6,000	2,162		2,773	,009		
X1	,039	,110	,109	,355	,725	,275	3,642
X2	-,115	,104	-,339	-1,102	,278	,275	3,642

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser pada tabel 6, bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai lebih besar dari pada 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena probabilitas (sig) untuk variabel beban kerja sebesar 0,725 dan nilai probabilitas (sig) untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,278.



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 4. Scatterplot

Pada gambar 4 grafik scatter plot di atas, titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, dan penyebarannya terlihat jelas berada pada atau di atas angka nol. Hal ini menunjukkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS for Windows versi 27 diperoleh nilai koefisien pada model regresi linear berganda seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3,492	3,640		,999	,344		
X1	,541	,186	,501	2,911	,006	,275	3,642
X2	,379	,175	,373	2,167	,037	,275	3,642

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Penulis, 2025)

Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,942 + 0,541 X_1 + 0,379 X_2 + e$$

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3.492 menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai adalah positif sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel independen seperti beban kerja dan lingkungan kerja.
2. $b_1 = 0.541$ adalah koefisien regresi dari variabel beban kerja (X1), menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.541 Dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya tetap konstan. Koefisien ini bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja pegawai.
3. $b_2 = 0.379$ adalah koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X2), menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,379 Dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya tetap konstan. Koefisien ini bernilai positif, yang mengindikasikan

bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji-T

Pada uji t ini digunakan untuk mengetahui nilai t hitung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai t hitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0,05. Nilai ttabel diperoleh dari rumus derajat kebebasan (df) yaitu $n-2$, dimana “n” merupakan jumlah sampel. Dengan demikian, $39-2 = 37$, sehingga t tabel = 1.687.

Tabel 8. Uji-T

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3,492	3,640		,999	,344		
X1	,541	,186	,501	2,911	,006	,275	3,642
X2	,379	,175	,373	2,167	,037	,275	3,642

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Penulis, 2025)

- a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Model regresi adalah nilai t hitung 2.911 > t tabel 1.687 dan signifikan 0.006 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama (H01) ditolak dan (Ha1) diterima.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Model regresi adalah nilai t hitung 2.167 > t tabel 1.687 dan signifikan 0.037 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua (H02) ditolak dan (Ha2) diterima.

2. Uji-F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (X1 dan X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent* (Y) yang diuji pada tingkat kepercayaan signifikansi 0,05 atau 5%. Dasar pengambilan keputusan pada uji F yaitu F hitung harus lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi harus kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 39 orang (N = 39) dan $df = n-k$ atau $df = 39-2 = 37$, maka $n = 37$, $\alpha = 0,05$ diperoleh f tabel sebesar 3,25 Adapun hasil perhitungan uji-f (simultan) penelitian ini, sebagai berikut.

Tabel 9. Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1646,956	2	823,478	43,565	,000 ^b
Residual	680,480	36	18,902		
Total	2327,436	38			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: (Penulis, 2025)

Bahwa nilai $f_{hitung} 43.565 > f_{tabel} 3,25$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, mengindikasikan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Anggoro et al, pengujian koefisien determinasi (KD) atau R Square (R²) digunakan untuk mengukur persentase kontribusi variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) untuk mendeskripsikan variabel dependen (Kinerja Pegawai) (Irsyad & Lestari, 2025). Variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen dapat dilihat melalui uji koefisien determinasi parsial:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R²) Parsial X1 ke Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,669	,661	4,55974
a. Predictors: (Constant), X1				

Sumber: (Penulis, 2025)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,669, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,9%. Sementara 33,1% terakhir dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang peneliti tidak dilakukan peneliti.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R²) Parsial X2 ke Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,639	,629	4,76673
a. Predictors: (Constant), X2				

Sumber: (Penulis, 2025)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,639, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 36,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut. Uji koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk

mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R²) Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	,708	,691	4,34767
a. Predictors: (Constant), Lingkungan (X2),Beban Kerja (X1)				

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel 12, nilai R.Square sebesar 0.708 atau 70.8%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai sebesar 70.8% sedangkan sisanya yaitu 29,2% dijelaskan oleh variabel lain.

3.6. Pembahasan

1. Ha1 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kembangan Selatan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kembangan Selatan atau hipotesis pertama (Ha1) diterima. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan melihat nilai t hitung $2.911 > t_{tabel} 1.687$ dan signifikan $0.006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,9%. Sementara 33,1% terakhir dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang peneliti tidak dilakukan peneliti.

Penelitian diatas didukung penelitian yang terdahulu oleh (Siburian et al., 2021) mengungkapkan bahwasanya membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya beban kerja sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

2. Ha2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kembangan Selatan

Pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kembangan Selatan atau hipotesis kedua (Ha2) diterima. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan melihat nilai t hitung $2.167 > t_{tabel} 1.687$ dan signifikan $0.037 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai bahwa variabel Beban Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 36,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

Penelitian diatas didukung penelitian yang terdahulu oleh (Ahmad et al., 2022) yang menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y), jika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan semakin membaik.

3. Ha3: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kembangan Selatan.

Hasil yang diperoleh dari uji F simultan dengan menggunakan SPSS 27 menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 43.565 > F_{tabel} 3,25$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, mengindikasikan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai sebesar 70.8% sedangkan sisanya yaitu 29,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Hal ini menjelaskan bahwa apabila instansi memberikan beban kerja yang sesuai kepada pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, maka kualitas kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Wahyuningsih & Kirono, 2023) yang menjelaskan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan riset serta pembahasan mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kembangan Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kembangan Selatan atau hipotesis pertama (Ha1) diterima. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan melihat nilai $t_{hitung} 2.911 > t_{tabel} 1.687$ dan signifikan $0.006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,9%. Sementara 33,1% terakhir dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang peneliti tidak dilakukan peneliti. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan Pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kembangan Selatan atau hipotesis kedua (Ha2) diterima. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan melihat nilai $t_{hitung} 2.167 > t_{tabel} 1.687$ dan signifikan $0.037 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai bahwa variabel Beban Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel

Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,9%. Sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji F simultan menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 43.565 > F_{tabel} 3,25$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, mengindikasikan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai sebesar 70.8% sedangkan sisanya yaitu 29,2% dijelaskan oleh variabel lain. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, pada bagian ini penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang terkait dengan penelitian ini. Berikut merupakan beberapa saran yang penulis berikan setelah melakukan penelitian ini:

- a. Instansi diharapkan untuk menyesuaikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai untuk menjadi tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga hasil pekerjaannya maksimal untuk mencapai target dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman secara fisik, tetapi juga aman secara psikologis. Upaya ini dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas fasilitas kerja, pemeliharaan hubungan profesional yang harmonis antar karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga meningkatnya kinerja pegawai.
- c. Secara umum penulis berharap para pegawai dapat bertanggung jawab dengan maksimal dalam bekerja dan mempertahankan, menjaga, bahkan meningkatkan lingkungan kerja agar terciptanya kinerja yang baik bagi pegawai.

REFERENSI

- 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.
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(17), 1–8.
- Dendeng, R. C. V., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

- Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 21–30.
- Firdaus, V. (2023a). Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.35908/jeg.v8i1.2244>
- Firdaus, V. (2023b). Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.35908/jeg.v8i1.2244>
- I Made Dwi, A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif* (Issue June).
- Indriyani, & Rani. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Software Laboratory Center (SLC) Universitas Bina Nusantara Kampus Anggrek Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 67–73. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.17>
- Irsyad, M. I. A., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Khadimu Agmindori Unggul. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.15>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021a). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021b). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Prima Yulianti, Rika Ariska, M. (2022). Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(2), 265–277.
- Putri, D. R., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Evaluasi Kinerja Pegawai Berdasarkan Hasil Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat pada Pelayanan Kantor Imigrasi Kelas I Non Tpi Karawang Periode Mei 2023. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS) Vol. 2 No. 3 Agustus 2023*, 2(3), 213–219.
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
- Valentino, F., Romas, M. Z., & Harahap, D. H. (2022). Hubungan Antara Reward dan Kinerja Karyawan di X Kopi dan Eatery di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 44–51.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Journal on Education*, 05(04), 15330–15337.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.