



Employee Performance of PT Mensa Bina Sukses Yogyakarta Branch

Hapsari Dyah Herdiany^{1*}, Natalia Ratna Ningrum², Arista Natia Afriany³, Vivi Nurika Septiani⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Bisnis dan Hukum, Universitas PGRI Yogyakarta, Indonesia

Email: hapsaridyah@upy.ac.id

Diterima : 20-01-2026

Direvisi : 28-01-2026

Dipublikasikan : 31-01-2026

Abstract.

This study aims to analyze and empirically examine the effect of the work environment, workload, and work motivation on employee performance at PT Mensa Bina Sukses, Yogyakarta Branch. This research was conducted in response to performance-related issues observed within the company. The research method used was quantitative, with the entire population of 67 employees serving as research respondents through a census technique. Data were collected using questionnaires distributed to all employees. The data analysis technique employed multiple linear regression analysis, supported by validity tests, reliability tests, t-tests, F-tests, and coefficient of determination tests using SPSS software. The findings of this study indicate that the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, while workload has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, the work environment, workload, and work motivation significantly influence employee performance, with a contribution of 64 percent, while the remaining 36 percent is influenced by other factors outside this research model. These findings confirm that improving the quality of the work environment, managing workload appropriately, and strengthening employee motivation are key factors in enhancing employee performance.

Keywords: *work environment, workload, work motivation, employee performance*

Abstrak.

Penelitian ini **bertujuan** untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut. **Metode** penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 67 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian. **Teknik pengumpulan** data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, yang didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. **Hasil** penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 64 persen, sementara 36 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. **Temuan** ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, pembagian beban kerja yang proporsional, serta peningkatan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah harta atau aset yang paling penting dan paling berharga dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk, 2012). SDM merupakan faktor terpenting dalam organisasi disamping faktor lain seperti modal (Hariandja, 2012). SDM yang kompeten dengan kinerjanya dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan, sebaliknya apabila sumber daya manusia tidak kompeten dengan kinerjanya menjadikan permasalahan yang dapat mengakibatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Potu, 2013).

Menurut Fahmi (2014) kinerja sebagai suatu hasil yang diperoleh suatu organisasi baik bersifat profit maupun non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi, bekerja dengan perasaan senang dan yang lebih penting dapat memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas tinggi (Nurhendar, 2007). Namun terkadang dapat menyebabkan individu tidak mampu melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi, bila kondisi ini berlangsung secara terus menerus maka dapat berpotensi pada kecemasan hingga stres (Nurhendar, 2007). Menurut Linda (2014), sebagai aset utama dalam perusahaan diharapkan setiap pegawai menghasilkan kinerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dari pegawai itu sendiri.

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebaginya (Supardi, 2003). Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Guznov et al (2011) beban kerja menggambarkan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas seseorang dalam kurun waktu tertentu. Berlebihannya beban kerja seorang karyawan akan menyebabkan produktivitasnya menurun dan bahkan dapat mengakibatkan stres. Menurut Kumar (2011) menyatakan faktor kunci yang memengaruhi perasaan ialah beban kerja dan gaya manajemen dan dapat membuat stress di kalangan karyawan.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Winardi (2001) motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Motivasi kerja sangat berkaitan dengan kinerja pegawai, maka dengan adanya motivasi kerja seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya. Menurut Mangunegara (2005) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Menurut Robbins (2011) kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi kerja.

PT Mensa Bina Sukses atau PT MBS merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan baku farmasi dan barang jadi. Perusahaan ini memiliki karyawan dengan jumlah 67

orang. Adanya penelitian ini menjadi bahan acuan bagi PT MBS untuk selalu berbenah diri untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor-faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan PT MBS dianataranya faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja.

LITERATURE REVIEW

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. MSDM menempatkan manusia sebagai aset utama organisasi yang perlu dikelola secara efektif melalui perencanaan, pengembangan, motivasi, dan evaluasi kinerja (Sedarmayanti, 2017; Edison et al., 2018). Dalam konteks organisasi modern, MSDM berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang berkelanjutan melalui pengelolaan lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja.

MSDM juga diartikan sebagai pendayagunaan SDM di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja dan hubungan industrial (Marwansyah, 2019). MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi menurut (Afandi, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor organisasi yang banyak dikaji karena memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan fokus kerja, sementara beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan produktivitas dan meningkatkan stres kerja. Di sisi lain, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang memperkuat upaya karyawan dalam mencapai target kinerja (Mangkunegara, 2005; Robbins, 2011).

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Beban Kerja

Menurut Kasmir (2016) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu tetap dalam menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap batas total waktu normal. Menurut Munandar (2014) beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada tenaga kerja yang harus diselesaikan dalam kurun tertentu dengan menggunakan kemampuan dan keahliannya. Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan (Priansa, 2018). Tarwaka (2011) menyatakan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja yang dijadikan tempat kerja, pola pikir, dan keterampilan tenaga kerja. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus dislesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, Sunyoto, 2018).

Menurut Tarwaka (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti, tugas yang dilakukan bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Tugas yang dilakukan bersifat fisik meliputi tempat kerja, tata ruang, sarana dan peralatan kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan untuk tugas bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan. Organisasi kerja meliputi, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja secara bergilir, kerja malam, sistem penggajian, jenis struktur organisasi, pemberian tugas dan wewenang. Sedangkan, untuk lingkungan kerja memberikan beban tambahan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Faktor yang kedua adalah faktor internal, yaitu faktor yang bersumber dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan ter dorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Winardi (2001) motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Motivasi kerja sangat berkaitan dengan kinerja pegawai, maka dengan adanya motivasi kerja seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya.

Robbins dan Judges (2017) mengatakan bahwa motivasi (motivation) kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja menurut Afandi (2018), yaitu meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan dan meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditunggu melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Jufrizan & Hadi, 2021). Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja bukan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri (Priansa, 2016).

Karakteristik kinerja yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002) adalah memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistik, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Adapun menurut Mangkunegara (2015), secara spesifik tujuan dari kinerja yaitu, meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang, mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, serta

memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Research Gap

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja merupakan determinan penting kinerja karyawan. Namun demikian, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (research gap) yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Perbedaan konteks organisasi
Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor pemerintahan, jasa publik, atau perusahaan manufaktur, sedangkan penelitian pada perusahaan distribusi farmasi, khususnya di tingkat cabang, masih relatif terbatas.
2. Inkonsistensi arah pengaruh beban kerja
Beberapa penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sementara penelitian lain menemukan pengaruh yang lemah atau kontekstual, sehingga diperlukan pengujian ulang pada karakteristik pekerjaan distribusi farmasi.
3. Keterbatasan penelitian simultan dalam satu model
Tidak semua penelitian terdahulu menguji lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan dalam satu model regresi, sehingga kontribusi relatif masing-masing variabel terhadap kinerja belum tergambar secara komprehensif.
4. Kebutuhan bukti empiris terkini di level operasional
Dinamika kerja pasca perubahan sistem kerja dan tuntutan kinerja menuntut adanya bukti empiris terbaru terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di level operasional.

Pengembangan Hipotesis

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan kenyamanan, keamanan, serta hubungan kerja yang harmonis sehingga mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan fokus, semangat kerja, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja yang tidak seimbang, baik dari sisi kuantitas maupun kompleksitas tugas, berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Beban kerja yang berlebihan cenderung mengurangi konsentrasi dan kualitas hasil kerja, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan

komitmen, tanggung jawab, dan upaya kerja yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

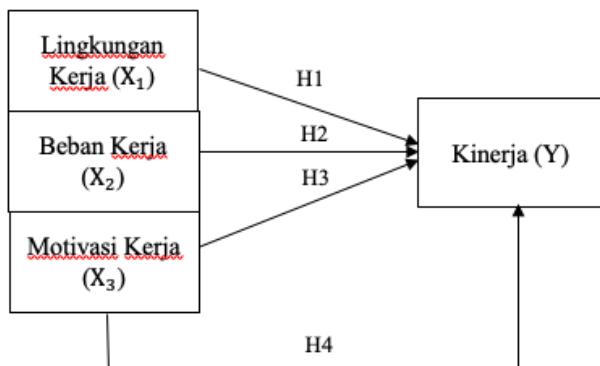
Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Menurut Linda (2014), sebagai aset utama dalam perusahaan diharapkan setiap pegawai menghasilkan kinerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dari pegawai itu sendiri. Hasil penelitian Linda, Megawati, dan Japriska (2014) menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Diduga lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini tertaung pada gambar 1, dibawah ini.



Gambar 1. Gambar Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017), adalah suatu bidang yang direalisasikan yang meliputi objek-objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta. Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari kuantitas (jumlah) dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, populasi mengumpulkan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Populasi di PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta berjumlah 67 pegawai, sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel teori jenuh, jika jumlah responden kurang dari 100 maka resipiden yang mengisi survei minimal 30 responden (Arikunto, 2019).

Definisi Operasional

Berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 1. Tabel Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Definisi Indikator	Item Pernyataan
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017)	Pencahayaan	Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.	Pencahayaan di tempat kerja saya sudah cukup untuk menunjang pekerjaan
		Sirkulasi ruang kerja	Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.	Sirkulasi di tempat kerja saya sudah cukup baik guna menunjang pekerjaan
		Kebisingan	Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.	Tempat kerja saya jauh dari suara bising sehingga tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan.
		Dekorasi	Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi	Saya mengalami kendala dikarenakan keterbatasan ruang

			tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.	gerak
	Fasilitas	Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.	Fasilitas di tempat kerja saya mendukung dalam penyelesaian pekerjaan	
	Hubungan dengan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2017)	Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan	Hubungan dengan sesama sesama pegawai terjalin dengan baik	
Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja adalah suatu keadaan dari pekerjaan dengan beberapa rincian tugasnya yang harus diselesaikan oleh	Beban fisik	Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat	Saya sering merasa tidak sehat karena mengorbankan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan

	karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja ini mencakup aspek kuantitatif, yaitu jumlah atau volume pekerjaan yang diberikan, dan aspek kualitatif, yaitu tingkat kesulitan atau kompleksitas tugas yang membutuhkan kemampuan dan keterampilan tertentu (Munandar, 2014)		indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.	
		Beban kerja fisik fisiologis	Beban Kerja fisik fisiologis adalah kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolok ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan.	Saya sering mengerjakan tugas lain selain <i>jobdesk</i> setiap hari dan harus segera diselesaikan
		Biomekanika	Biomekanika merupakan kekuatan fisik manusia yang mencakup kekuatan atau daya fisik manusia ketika bekerja dan mempelajari bagaimana cara kerja serta peralatan harus dirancang agar sesuai dengan kemampuan fisik manusia ketika melakukan aktivitas kerja tersebut.	Beban kerja setiap hari sudah sesuai dengan standar penggunaan peralatan
		Beban mental	Beban Mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.	Saya sering bekerja melebihi waktu kerja yang ditentukan sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja
		Beban waktu (Munandar, 2014)	Beban Waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
Motivasi	Motivasi kerja adalah kemauan untuk berusaha	Kebutuhan akan berprestasi	Suatu keinginan untuk mengatasi atau	Saya mampu menggunakan

Kerja (X)	secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu (Hasibuan, 2017)		mengalahkan suatu tantangan, untuk maju, dan berkembang.	potensi diri dan bekerja secara mandiri untuk menyelesaikan suatu tantangan
		Kebutuhan akan afiliasi	Keinginan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.	Saya merasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaan dengan rekan kerja
		Kebutuhan akan kompetensi	Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat
		Kebutuhan akan kekuasaan (Hasibuan, 2017)	Dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.	Saya merasa mampu mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)	Kualitas	Suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan.	Saya menjalankan tugas dengan teliti sesuai dengan prosedur yang ditetapkan
		Kuantitas	Kuantitas kerja Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan

			<p>maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.</p>	tepat waktu
	Kerjasama		<p>Merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu: jalinan kerjasama dan kekompakan.</p>	<p>Saya memiliki semangat kerja dan komitmen kerjasama tinggi dalam melakukan pekerjaan</p>
	Tanggungjawab		<p>Hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.</p>	<p>Hasil pekerjaan saya selalu baik</p>
	Inisiatif (Mangkunegara, 2017)		<p>Segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam</p>	<p>Saya dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan mandiri</p>

		bekerja.	
--	--	----------	--

Tempat yang digunakan untuk penelitian adalah PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta yang beralamat di Jalan Pura Jalan Pura No. 379, Jomblangan, Banguntapan, Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Objek penelitian ini difokuskan pada lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dikarenakan semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software IBM SPSS versi 25 for Windows (Statistical Package for the Sciences)*. Beberapa pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya adalah uji reliabilitas, uji validitas, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid (Sugiyono, 2017). Kuesioner pada penelitian ini menggunakan 67 responden. Pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 6 butir pernyataan lingkungan kerja (X_1), 5 butir pernyataan beban kerja (X_2), 4 butir pernyataan motivasi kerja (X_3), dan 5 butir pernyataan kinerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 dan menggunakan rumus korelasi *pearson*. Diperoleh hasil pengujian uji validitas dengan variabel lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja, seluruh item pernyataan dalam variabel penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu seluruh nilai korelasi *pearson* lebih besar dari 0,244. Pernyataan Instrumen ini dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. semua item pernyataan berdasarkan hasil pengujian reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berikut adalah tabel hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	tem	Sig	Std. Sig	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Lingkungan Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,000	0,05	0,354	0,244	Valid
	X _{1.2}	0,000	0,05	0,489	0,244	Valid
	X _{1.3}	0,000	0,05	0,575	0,244	Valid
	X _{1.4}	0,000	0,05	0,569	0,244	Valid
	X _{1.5}	0,000	0,05	0,670	0,244	Valid
	X _{1.6}	0,000	0,05	0,375	0,244	Valid
Beban Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,000	0,05	0,419	0,244	Valid
	X _{2.2}	0,000	0,05	0,512	0,244	Valid
	X _{2.3}	0,000	0,05	0,529	0,244	Valid
	X _{2.4}	0,000	0,05	0,536	0,244	Valid
	X _{2.5}	0,000	0,05	0,663	0,244	Valid
Motivasi Kerja (X_3)	X _{3.1}	0,000	0,05	0,770	0,244	Valid
	X _{3.2}	0,000	0,05	0,782	0,244	Valid

	X _{3.3}	0,000	0,05	0,825	0,244	Valid
	X _{3.4}	0,000	0,05	0,742	0,244	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,000	0,05	0,603	0,244	Valid
	Y.2	0,000	0,05	0,651	0,244	Valid
	Y.3	0,000	0,05	0,530	0,244	Valid
	Y.4	0,000	0,05	0,620	0,244	Valid
	Y.5	0,000	0,05	0,464	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Ket.
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,754	0,60	Reliabel
	X _{1.2}	0,721	0,60	Reliabel
	X _{1.3}	0,699	0,60	Reliabel
	X _{1.4}	0,709	0,60	Reliabel
	X _{1.5}	0,666	0,60	Reliabel
	X _{1.6}	0,759	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,751	0,60	Reliabel
	X _{2.2}	0,723	0,60	Reliabel
	X _{2.3}	0,715	0,60	Reliabel
	X _{2.4}	0,719	0,60	Reliabel
	X _{2.5}	0,661	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,868	0,60	Reliabel
	X _{3.2}	0,871	0,60	Reliabel
	X _{3.3}	0,850	0,60	Reliabel
	X _{3.4}	0,880	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	Y.1	0,742	0,60	Reliabel
	Y.2	0,24	0,60	Reliabel
	Y.3	0,768	0,60	Reliabel
	Y.4	0,737	0,60	Reliabel
	Y.5	0,784	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dan simultan, dan mengetahui hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F dilakukan menggunakan SPSS versi 25 untuk mengetahui variabel lingkungan kerja (X₁), beban kerja (X₂), motivasi kerja (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Tabel Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	Sig	Kesimpulan	Hasil

Bebas	Regresi (b)				
Lingkungan Kerja (X_1)	0,372	3,218	0,002	Signifikan	1: Diterima
Beban Kerja (X_2)	-0,099	-3,096	0,004	Signifikan	2: Diterima
Motivasi Kerja (X_3)	0,095	3,292	0,000	Signifikan	3: Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,372 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} sebesar 3,218 > t_{tabel} 1,998$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Shane (2005), lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan beban yang di alami oleh seorang karyawan, kondisi pikiran dari karyawan dampak langsung dari lingkungan kerja non fisik yang buruk sehingga karyawan mudah mengalami stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan beban yang di alami oleh seorang karyawan. Lingkungan kerja dalam sebuah Perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan (Lee dan Brand, 2005). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Halimatusya'diyah dan Djawoto (2018) hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Qurniyati, Setyaningsih, Kasnowo (2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa beban kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -0,099 dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} sebesar -3,096 > t_{tabel} 1,998$. Hal ini berarti variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin banyak beban kerja yang dibebankan kepada pegawai maka kinerja akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja. Kata lain, kinerja merupakan Tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan beban kerja (pekerjaan yang berat dan ringan). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fajri, Rahman, Wahyudi (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa motivasi kerja (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,095 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,292 > t_{tabel} 1,998$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya jika motivasi kerja baik maka kinerja pun akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Mangkunegara (2005) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi kerja berprestasi tinggi akam mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Menurut Robbins (2011) kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah diakukan oleh Lelana dan Prijati (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian

lain dilakukan oleh Fajri, Rahman, Wahyudi (2021) dengan hasil menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Uji F dilakukan guna mengetahui variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan guna mengetahui kontribusi variabel independen, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Tabel Hasil Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Sig	Std Sig
Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja	4,412	2,748	0,007	0,05
Variabel Dependen = Kinerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 6. Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,41 7	0,174	0,640	2.21091
a. Predictor: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $4,41 > 2748$ dengan nilai $Adjusted R Square$ sebesar 0,640 atau 64%. Nilai ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 64%, sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,372 bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima. Beban Kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,099 pertanda negatif dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima. Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,095 pertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H_3) diterima. Variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang dilakukan, memperoleh hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $4,41 > 2748$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H_4) diterima. Hipotesis diperkuat dengan $Adjusted R Square$ sebesar 0,640 atau 64%. Nilai ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan

motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 64%, sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat digunakan sebagai bahan rujukan selanjutnya dan juga bahan pembelajaran, terutama mencakup pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan bagi PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta pada variabel lingkungan kerja yaitu variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta. Mengenai lingkungan kerja akan lebih baik bagi organisasi untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja dengan memperhatikan tiap-tiap ruangan, yaitu dengan memperbaiki alat pendingin seperti kipas angin sebagai pengganti sementara beberapa ruangan jika terjadi masalah pada AC. Perawatan untuk AC dilakukan rutin jika mengalami kendala, apabila kondisi AC sudah tidak layak untuk digunakan maka organisasi dapat melakukan pengadaan AC yang baru. Penataan di tiap ruangan juga harus disusun lebih rapi agar memudahkan ruang gerak karyawan dan pencahayaan yang lebih baik di tiap ruangan. Selain itu, organisasi perlu memperbaiki hubungan komunikasi antar karyawan agar tercipta keharmonisan dalam bekerja dengan cara seperti mengadakan rekreasi bersama dengan keuarga karyawan. Agar hubungan lebih erat antar pegawai. Pada variabel beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta. Permasalahan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sebaiknya harus sesuai dengan tugas utamanya dikarenakan agar karyawan bisa berkonsentrasi dalam pekerjaan dan kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja yaitu variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta. Organisasi sebaiknya memberikan arahan serta motivasi kerja guna menciptakan rasa percaya diri karyawan agar dapat berkontribusi dengan baik pada pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, et al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Djawoto, D. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(7).
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Jufrizien, Hadi, F.P. (2021). *Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Laelana, D., & Prijati, P. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DINAMIKA GLOBAL NUSANTARA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(7).
- Lee, S.Y & Brand, J.L. (2005). Effects of Control Over Office Workspace on Perceptions of The Work Environment and Work Outcome. *Journal of Environmental Psychology* 25, 323-333.
- Linda, M. R., Megawati, M., & Japriska, Y. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (PLS). *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 3(1).
- Lisnayetti & Hasanbasri, M. (2006). Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekkes Padang Working Paper Series, 3. November
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya

JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* cetakan kesembilan: Ghalia
- Nurhendar, S., (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi: Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang, Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado.
- Priansa, D. J. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Qurniyati, A., Setyariningsih, E., & Kasnowo, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Nusantara Sakti. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(4), 162-172.
- Robbins, S. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*.. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.