Jurnal Multidisiplin Indonesia (JOUMI)
Volume. 4, Nomor. 1 Maret 2026
E-ISSN .: 2986-7541; P-ISSN .: 2986-7533, Hal 92-103
DOI: https://doi.org/10.62007/joumi.v4i1.649
Tersedia : https://ejournal.alhafiindonesia.co.id/index.php/JOUMI

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus di Dynasty Carwash Kab. Karawang)

Amallia[1*], Ade Suhara[2], Dina Barkah[3], Weni Tri Sasmi[4], Agus Supriyanto[5]
[1-5] Universitas Buana Perjuangan Karawang,Indonesia

Email: amallia@ubpkarawang.ac.id[1], ade.suhara@ubpkarawang.ac.id[2], dinabarkahnursabila@gmail.com[3], weni.trisasmi@ubpkarawang.ac.id[4], agus.supriyanto@ubpkarawang.ac.id[5]*

Korespondensi penulis: amallia@ubpkarawang.ac.id[*]

Abstract*. The purpose of this research is to determine the influence of workload and work environment on employee performance (case study at Dynasty Carwash, Karawang Regency). The data used is a questionnaire with a Likert scale. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, t test, f test, multiple regression analysis and determination test (R2). This type of research uses quantitative research methodology. The sample in this study used a nonprobability sampling technique with a saturated sampling category, so that the samples in this study were all 12 employees at Dynasty Carwash. In the multiple linear regression test, Y = 0.337 + 0.170(X1) + 0.978(X2). The calculated F value is 171.939 with a significance value of 0.000. Meanwhile, the F table value is 4.10. This shows that the calculated F value is > Ftable, namely 171.939 > 4.10 and the significance level is 0.000. Meanwhile, the calculated t value for the Workload variable (X2) is greater than the t table value (2.583 > 2.262) with a significance level of < 0.05. For the Work Environment variable (X2), it is (10.220 > 2.262) with a significance level of 0.000. These results show that workload and work environment together have a significant effect on the performance of Dynasty Carwash employees.*

Keywords*: Human Resource Management; Performance;Work Environment;Work Productivity; Workload.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Dynasty Carwash Kab.Karawang) Data yang digunakan adalah berupa kusioner dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, analisis regresi berganda dan uji determinasi (R^2). Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Sample pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* sampling dengan kategori sampling jenuh, sehingga yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan pada Dynasty Carwash sebanyak 12 orang. Pada pegujian regresi linear berganda diperoleh Y = 0,337 + 0,170(X1) + 0,978(X2). Nilai F hitung sebesar 171,939 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya nilai F hitung > Ftabel, yaitu 171,939 > 4,10 dan tingkat signifikasinya 0,000. Sedangkan untuk nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja (X2) lebih besar dibandingkan nilai t tabel (2,583 > 2,262) dengan tingkat signifikan < 0,05. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu (10,220 > 2,262) dengan tingkat signifikan 0,000. Dari hasil tersebut ditunjukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dynasty Carwash.

Kata kunci: Beban Kerja; Kinerja; Lingkungan Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Produktivitas Kerja

1. LATAR BELAKANG

Orang-orang yang memberikan energi, ide, keterampilan, daya cipta, dan usahanya di tempat kerja adalah sumber daya yang dimaksud. Pegawai yang mempunyai visi untuk senantiasa berpikir, bekerja keras, disiplin, jujur, memiliki loyalitas yang tinggi, dan berdedikasi penuh untuk kebaikan pekerjaannya untuk mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya secara lebih profesional. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dan memberikan pengaruh yang signifikan. Sumber daya

Naskah Masuk: 28 Januari 2026; Revisi: 25 Februari 2026; Diterima: 25 Maret 2026; Terbit: 30 Maret 2026

manusia yang berpengetahuan tinggi dan kompeten sangat penting untuk setiap aktivitas organisasi yang berfungsi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan staf

Suatu organisasi sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi karena kinerja merupakan faktor yang paling krusial untuk diperhatikan. Tidak hanya sumber daya manusia yang tersedia dalam bisnis yang diperlakukan dengan cara ini, namun upaya juga perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya tersebut. Beban kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan karena perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja sebelum menempatkan seorang karyawan pada peran yang tepat (Neksen et al., 2021). Hal ini dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai, membuat pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, serta berhasil dan efisien memenuhi tujuan organisasi. Ketika sejumlah besar orang merasa puas dengan pekerjaannya, kemungkinan besar mereka akan bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan pekerjaan sebanyak mungkin. Hal ini akan meningkatkan kinerja dan kualitas serta menjadikan organisasi secara keseluruhan (Neksen et al., 2021)

Beban kerja mengukur seberapa produktif waktu kerja atau produktivitas manusia yang digunakan dalam jangka waktu tertentu. Jumlah pekerjaan yang berlebihan pada karyawan dapat menimbulkan stres dan menurunnya produktivitas. Terlalu banyak bekerja atau tuntutan yang tidak masuk akal di tempat kerja terkadang menimbulkan stres, sehingga mengganggu kemampuan karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dalam jangka waktu tertentu oleh pemberi kerja atau atasannya (Norawati dkk., 2021).

Selain beban kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Beberapa contohnya adalah dengan menyediakan fasilitas yang cukup bagi karyawan, memiliki ruang kerja yang luas, memiliki pencahayaan yang baik, serta membina hubungan dan komunikasi yang positif baik di dalam lingkungan kerja maupun dengan atasan. Salah satu elemen yang krusial dalam mendorong optimalisasi kerja adalah tempat kerja (Araujo, 2021)

Tugas fisik dan non fisik yang ada di sekitar seorang karyawan didukung oleh tempat kerja itu sendiri. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan semakin sering sakit, mengalami stres, sulit berkonsentrasi, dan pada akhirnya menurunkan produktivitasnya. Untuk itu karyawan memerlukan lingkungan kerja yang sesuai agar dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya (Nurhidayati & Erika, 2020). Sebaliknya tempat kerja yang menyenangkan akan meningkatkan tingkat kenyamanan pekerja sehingga akan meningkatkan outputnya (Tinungki, C.N. 2024).

Terdapat potensi bisnis yang besar di bidang jasa cuci mobil untuk membantu keluarga dan masyarakat untuk maju secara ekonomi. Di Karawang, bisnis ini semakin marak karena banyaknya masyarakat yang menggunakan kendaraan roda empat. Sektor ini beroperasi berdasarkan prinsip dasar menggabungkan air dan larutan pencuci kendaraan tertentu. Kendaraan roda empat merupakan moda transportasi yang umum dimiliki oleh masyarakat tertentu. Ini telah mengintegrasikan dirinya ke dalam cara hidup untuk membuat tugas sehari-hari lebih mudah. Sulit untuk menghilangkan noda dan debu pada mobil. Sebenarnya, ada kalanya mencuci mobil kotor menjadi tantangan dan membutuhkan lebih dari sekedar air dan sikat pembersih. Salah satu jenis perusahaan yang menawarkan jasa cuci kendaraan adalah Dynasty Carwash.

Dynasty Carwash menawarkan berbagai kriteria pembersihan, seperti standar, reguler, dan premium. Dengan banyaknya fitur, pelanggan semakin memilih Dynasty Carwash.

Tabel 1. Tugas Karyawan Dynasty Carwash.

Posisi	Tugas	Target	Waktu yang dihabiskan
Supir	Memparkirkan dan menaikan mobil ke hidrolik	60 mobil	5menit permobil
Tukang cuci	Mencuci dan menghilangkan kotoran dari ban mobil dan body mobil	60 mobil	15menit permobil
Tukang elap	Mengelap dan menyemprotkan obat khusus ke body mobil dan kaca setelah dicuci. Membersihkan dan mengelap interior mobil termasuk vakum, dan menyemir ban. Serta mengecek ulang mobil	60 mobil	40menit permobil



Gambar 1. Lingkungan Kerja Dynasty.

Sumber: Dynasty Carwash, 2024.



Gambar 2. Lingkungan Kerja Dynasty.



Gambar 3. Lingkungan Kerja Dynasty.

Lingkungan kerja di Dynasty Carwash harus lebih diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian penulis, lingkungan kerja Dynasty Carwash dapat dicirikan sebagai berikut: a.) Benda-benda tertentu tidak berada pada lokasinya yang semestinya,b.) Kabel yang dapat menimbulkan sengatan listrik karena digunakan dengan peralatan listrik yang tidak dirawat dengan baik,c.) Permukaan licin akibat air sabun; 4. Penggunaan hidrolika yang dapat berbahaya jika tidak digunakan dengan benar,d.) Alat kerja yang mengalami kerusakan dan tidak segera diganti.

Dynasty Carwash menghadapi tantangan berupa beban kerja yang ber1ebihan, hari kerja yang terlalu panjang, dan gaji yang tidak memadai, yang semuanya menyebabkan stres terkait pekerjaan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya mengganggu output dan kinerja. Jam kerja per hari: 12 jam x 1 hari = 720 menit. Penulis tertarik memilih judul berdasarkan

uraian yang telah diberikan di atas yaitu dengan judul **"**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Dynasty Carwash)".

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja dijelaskan oleh Vanchapo (2020) sebagai sebuah proses atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika tugas tersebut dapat diselesaikan dengan mudah oleh seorang karyawan, maka hal itu tidak dianggap sebagai beban kerja dan menyesuaikan diri dengan serangkaian tugas. Jika karyawan tersebut gagal, tugas dan upaya tersebut menjadi beban.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dijelaskan oleh sejumlah pakar. Prasetyo (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang kerja individu, termasuk peralatan dan perlengkapan yang digunakan, kebiasaan kerja, dan pengaturan organisasinya. baik sendiri maupun berkelompok.

Kinerja karyawan

Kinerja mengacu pada bagaimana seseorang menunjukkan kemampuannya secara eksternal atau seberapa baik karyawan me1aksanakan tugas dan kewajiban yang te1ah didelegasikan kepada mereka oleh perusahaan. Kinerja, menurut Afandi (dikutip dalam Abidin & Sasongko, 2022), adalah hasil yang dapat dicapai o1eh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugas yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang tidak bertentangan dengan standar moral atau hukum.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Galuh Mas Raya Dusun 4 Jatimulya No.152, Sukaharja, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Fokus Penelitian

Penelitian ini mengkaji hubungan antara kinerja karyawan dengan beban kerja dan lingkungan kerja, dengan menggunakan Dynasty Carwash di Kabupaten Karawang sebagai studi kasus.

Waktu Penelitian

Penelitian melakukan mulai dari bulan Mei 2024 hingga Juli 2024. Berdasarkan pemahaman ini, dua belas karyawan Dynasty Carwash membentuk populasi penelitian.

Dengan demikian, populasi penelitian didefinisikan sebagai 12 karyawan Dynasty Carwash. Samp1ing jenuh memastikan bahwa sampe1 mencakup setiap anggota popu1asi. Oleh karena itu, Dynasty Carwash memilih semua 12 karyawannya sebagai sampel untuk penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validasi Beban Kerja.

No Butir Pernyataan	*Pearson Correlation*	*Sig (2-Tailed)*	r-tabel	Keterangan
BK1	0,770	0,05	0.576	VALID
BK2	0,721	0,05	0.576	VALID
BK3	0,880	0,05	0.576	VALID
BK4	0,743	0,05	0.576	VALID
BK5	0,751	0,05	0.576	VALID
BK6	0,859	0,05	0.576	VALID
BK7	0,739	0,05	0.576	VALID

Sumber: Penulis, 2024

Tabel menunjukkan bahwa seluruh item yang diberikan kepada 12 responden memenuhi persyaratan yang sah untuk variabel beban kerja. Nilai signifikansinya kurang dari 0,05, terlihat dari hasil perhitungan r hitung > rtabel (0,576). Oleh karena itu kami dapat berargumentasi bahwa setiap beban kerja dapat dipertahankan sebagai variabel penelitian.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.

No Butir Pernyataan	*Pearson Correlation*	*Sig (2-Tailed)*	r-tabel	Keterangan
LK1	0,879	0,05	0.576	VALID
LK2	0,750	0,05	0.576	VALID
LK3	0,786	0,05	0.576	VALID
LK4	0,796	0,05	0.576	VALID
LK5	0,795	0,05	0.576	VALID
LK6	0,803	0,05	0.576	VALID
LK7	0,750	0,05	0.576	VALID

Sumber: Penulis,2024

Tabel menunjukkan bahwa se1uruh 12 item pernyataan responden yang termasuk dalam variabel "Lingkungan Kerja" mempunyai kriteria yang sesuai. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 yang ditunjukkan dengan r hitung > r tabel temuan perhitungan (0,576). Kesimpulan dapat dikatakan bahwa pernyataan tentang tempat kerja layak dijadikan sebagai variabel penelitian.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.

No Butir Pernyataan	*Pearson Correlation*	*Sig (2-Tailed)*	r-tabel	Keterangan
KK1	0,773	0,05	0.576	VALID
KK2	0,776	0,05	0.576	VALID
KK3	0,725	0,05	0.576	VALID
KK4	0,794	0,05	0.576	VALID
KK5	0,773	0,05	0.576	VALID
KK6	0,798	0,05	0.576	VALID
KK7	0,830	0,05	0.576	VALID
KK8	0,740	0,05	0.576	VALID

Sumber: Penulis, 2024

Variabel kinerja pegawai mempunyai syarat valid terhadap item pernyataan yang diberikan kepada kedua belas responden, seperti terlihat pada Tabel Nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan hasil estimasi r > r tabel (0,576) menunjukkan hal tersebut. Dapat ditentukan bahwa klaim yang dibuat tentang tempat kerja dapat diterima untuk di pakai sebagai variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Beban Kerja	0,859	Reliable
Lingkungan Kerja	0,852	Reliable
Kinerja Karyawan	0,881	Reliable

Sumber**:** Penulis, 2024

Menurut Tabel , variabel beban kerja mempunyai nilai sebesar 0,859, variabel lingkungan kerja mempunyai angkat sebesar 0,852, dan variabel kinerja pekerja memiliki angka Cronbach’s utama sebesar 0,881. Pernyataan-pernyataan dalam pertanyaan ini dapat dianggap kredibel karena nilai Cronbach's utama mereka lebih dari 0,60. Hal ini membuktikan bahwa kesimpulan penelitian ini dapat diandalkan dan sesuai untuk diterapkan dalam penelitian selanjutnya.

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.337	2.023		.167	.871
	beban kerja	.170	.066	.208	2.583	.030
	lingkungan kerja	.978	.096	.822	10.220	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Penulis,2024

Hipotesis:

Hiptesis 1: Terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t tabel penelitian terhadap 12 responden menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5%; T tabel = t (α/2; n-k-1) = t (0,025; 12-2-1 = 0,025; 9) menghasilkan nilai t tabel sebesar 2,262 dan nilai t hitung sebesar 2,583 lebih besar dari T tabel 2,262. Variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memberikan hasil signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05. Hal ini memperjelas bagaimana variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel beban kerja. Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel beban kerja. Data tersebut memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan beban kerja, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat jika diberikan beban kerja yang sesuai.

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan

(Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung sebesar 10,220 juga lebih besar dari t tabel sebesar 2,262. Hal ini menjelaskan adanya hubungan yang signifikan antara variabel "lingkungan kerja" dan "kinerja karyawan.".

Uji F

Tabel 7. Hasi1 Uji F.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.814	2	130.907	171.939	.000[b]
	Residual	6.852	9	.761		
	Total	268.667	11			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, beban kerja

Sumber**:** Penulis, 2024

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel beban kerja (X1), tempat kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) diuji secara simu1tan. Nilai F hitung sebesar 171,939 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 berdasarkan Tabel 4.11 di atas tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan 1ingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabe1 dependen yaitu variabel kinerja pegawai (Y), karena nilai estimasi F sebesar 171,939 > nilai pada Tabel F (4.26).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah mengumpulkan data dan melakukan analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa ni1ai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan ni1ai β positif menunjukkan bahwa beban kerja memi1iki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dynasty Carwash.Ni1ai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai β positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dynasty Carwash juga memi1iki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Knerja karyawan di Dynasty Carwash dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, yang ditunjukkan o1eh nilai β positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasi1 ana1isis regresi berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: Y = 0,337 + 0,170X1 + 0,978X2 + e Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami variasi sebesar 0,337 ketika beban kerja dan lingkungan kerja dipertahankan konstan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,969, atau 96,9%. Ha1 ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi o1eh beban kerja dan 1ingkungan kerja.

Hasil Dynasty Carwash anticipates using the study's findings as a foundation for developing policies and making decisions about staff performance. Dynasty Carwash, kinerja staf dipengaruhi oleh beban kerja mereka. O1eh karena itu, aspek-aspek yang berkaitan dengan beban kerja perlu dipertimbangkan oleh organisasi, seperti: pemerataan tugas antar karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal.Di Dynasty Carwash, kinerja staf dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman saat bekerja, organisasi harus fokus pada sejumlah faktor lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja, seperti menyediakan fasilitas yang memadai dan mendorong hubungan positif antara rekan kerja dan manajemen.Beban kerja dan 1ingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dynasty Carwash. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan kedua faktor tersebut dikelola dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara efektif.Dynasty Carwash dapat

meningkatkan kualitas kerja dengan memanfaatkan standar tenaga kerja. Oleh: a). Pekerja wajib me1aksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi. b) Pekerja wajib menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal dan sesuai dengan pedoman operasional yang ditetapkan oleh perusahaan. c) Karyawan kurang memi1iki komitmen kerja terhadap perusahaan sehingga mengakibatkan kinerja kurang optimal. Oleh karena itu, manajer harus membimbing dan memotivasi karyawannya serta memantau pelaksanaan tugasnya agar karyawan berkomitmen kembali pada perusahaan tempatnya bekerja.

DAFTAR REFERENSI

Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Linknet cabang Tangerang. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2*(1), 194–207. https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91

Aqilah, I. F., Ruma, Z., & Haaeruddin, M. I. M. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Phillips Seafoods Indonesia Sulawesi Plant. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship, 2*(2), 17–23.

Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi, 21*(1), 1–8. https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1331

Aulliya, P. (2022). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan pabrik otak-otak CV Kembar Jaya)* (Bachelor's thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (N. K. Suryani, Ed.). CV Pena Persada.

Cholishoh, A. (2021). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus PT Indoexim International* (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang).

Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3*(3), 240–247. https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140

Dendeng, R. C., & 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).

Ekawati, Z. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Plastik Brontoseno di Kabupaten* [Skripsi].

Febrianti, S., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Shahama Tasikmalaya. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, *1*(4), 12–24. https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.349

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, *1*(2), 47–54. https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17

Indriyati, R. (2022). *Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tegal* [Skripsi, Universitas Pancasakti Tegal].

Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, *17*(1), 13–24. https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520

Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.

Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *5*(1), 585–591.

Mahawati, E., et al. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja* (R. Watrianthos, Ed.). Yayasan Kita Menulis.

Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(4), 576–585. https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065

Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, *15*(1), 95–106.

Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, *1*(2), 164–173.

Prasetyo, E. B. (2021). *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perikanan Indonesia cabang Brondong Lamongan* [Skripsi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya].

Pribadi, H. N. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Karoseri Bus Putra Pelangi Kota Tegal* [Skripsi, Universitas Pancasakti Tegal].

Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, *1*(1), 1–8.

Sari, A. D., Alvyoga, I., & Simanjuntak, H. V. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Bontang. *Jurnal Sinar Manajemen*, *10*(2), 179–185. https://doi.org/10.56338/jsm.v10i2.3340

Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Nusantara bagian call center tele account management (TAM) Telkom Bandung. *Bisnis dan Iptek*, *13*(1), 31–44. https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144

Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.