

**ANALYSIS OF JOB SATISFACTION, WORKLOAD, WORK STRESS, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JALINAN NUSANTARA EXPRESS PEKANBARU**

**Vera Wastika<sup>1</sup>, Dadi Komardi<sup>2\*</sup>, Amirudin M. Amin<sup>3</sup>, Amries Rusli Tanjung<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,&4</sup>Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: [dadi.komardi@lecturer.pelitaindonesia.ac.id](mailto:dadi.komardi@lecturer.pelitaindonesia.ac.id)

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to analyze job satisfaction, workload, work stress, and work environment on employee performance. This research was conducted at the company PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. The population in this study were all employees, totaling 119 people. The sampling technique used was the census method. The analytical method of this research uses descriptive analysis, multiple linear regression analysis and several types of evaluation using SPSS Software. The result of the study explain that job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, workload has a significant positive effect on employee, work stress has a significant negative effect on employee performance, and work environment has an insignificant negative effect on employee performance at PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru.*

**Keyword** : Job Satisfaction; Workload; Work Stress; Work Environment; Performance

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JALINAN NUSANTARA EXPRESS PEKANBARU**

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 119 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda serta beberapa jenis evaluasi dengan menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, beban kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru.

**Kata Kunci** : Kepuasan Kerja; Beban Kerja; Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting dan sangat berpengaruh, dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh sumber daya manusia tersebut. Keberhasilan membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Perubahan tersebut akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Artinya suatu organisasi mampu mengatur dan menyusun bagian – bagian tertentu hingga menjadi satu kesatuan, aturan, dan susunan dari berbagai bagian sehingga menjadi satu kesatuan yang teratur dan gabungan kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan (Dahlan, 2011).

Akan tetapi tanpa kita sadari, seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat karyawan merasa stres yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan tersebut. Stres akan terjadi jika seseorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah merupakan awal dari permulaan stress tersebut (Noor et al., 2014).

PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman logistik. PT. JNE didirikan pada tahun 1997 yang berlokasi di Jalan Sisingamangaraja No. 65. Hal ini bertujuan untuk memudahkan para pelanggan dengan mengirimkan barang melalui ekspedisi JNE dengan berbagai layanan servis yang ada sehingga memudahkan para pelanggan untuk memilih servis mana yang akan digunakan.

Menurut Mangkunegara (2013), mengemukakan kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas dan kuantitas dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan PT. JNE terus menjadikan PT. JNE nomor 1 diantara ekspedisi lainnya. Kualitas dari karyawan yang bekerja di PT. JNE tersebut yang akan terus memberikan kinerja yang maksimal dengan memiliki rasa kesadaran dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan. Berikut ini pemaparan kinerja karyawan PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru selama 3 tahun terakhir.

Ada keterangan penilaian kinerja pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru, yaitu : presentase nilai 100 – 85 akan mendapatkan keterangan diatas standard, presentase nilai 84 – 80 akan mendapatkan keterangan sesuai standard, presentase nilai 79 – 80 akan mendapatkan keterangan dibawah standard, presentase nilai < 70 akan mendapatkan keterangan tidak memenuhi standard.

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru Tahun 2019 – 2021**

No	Divisi	2019		2020		2021	
		Nilai (%)	Keterangan	Nilai (%)	Keterangan	Nilai (%)	Keterangan
1	<i>Finance</i>	80	Sesuai Standard	82	Sesuai Standard	81	Sesuai Standard
2	GA / Umum	75	Dibawah Standard	83	Sesuai Standard	76	Dibawah Standard
3	<i>Human Capital</i>	80	Sesuai Standard	83	Sesuai Standard	82	Sesuai Standard
4	IT	80	Sesuai Standard	80	Sesuai Standard	78	Dibawah Standard
5	Kurir	79	Dibawah Standard	82	Sesuai Standard	83	Sesuai Standard
6	OB	74	Dibawah Standard	77	Dibawah Standard	77	Dibawah Standard
7	<i>Outbound</i>	75	Dibawah Standard	82	Sesuai Standard	80	Sesuai Standard
8	Sales Marketing	77	Dibawah Standard	78	Dibawah Standard	80	Sesuai Standard
9	SCO	83	Sesuai Standard	82	Sesuai Standard	81	Sesuai Standard
10	<i>Security</i>	75	Dibawah Standard	77	Dibawah Standard	79	Dibawah Standard
<b>Rata – Rata Kinerja</b>		<b>78</b>	<b>Dibawah Standard</b>	<b>81</b>	<b>Sesuai Standard</b>	<b>80</b>	<b>Sesuai Standard</b>

No	Divisi	2019		2020		2021	
		Nilai (%)	Keterangan	Nilai (%)	Keterangan	Nilai (%)	Keterangan
	<b>Target Penilaian Kinerja Perusahaan PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru</b>	<b>80%</b>	<b>Sesuai Standard</b>	<b>82%</b>	<b>Sesuai Standard</b>	<b>85%</b>	<b>Diatas Standard</b>

Sumber : PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (2022)

Dari tabel 1. diatas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. JNE tahun 2019, divisi finance mendapatkan nilai sebesar 80 dengan keterangan sesuai standard, divisi GA / Umum mendapatkan nilai 75 dengan keterangan dibawah standard, divisi Human Capital mendapatkan nilai 80 dengan keterangan sesuai standard, divisi IT mendapatkan nilai 80 dengan keterangan sesuai standard, divisi Kurir mendapatkan nilai 79 dengan keterangan dibawah standard, divisi OB mendapatkan nilai 74 dengan keterangan dibawah standard, divisi Outbound mendapatkan nilai 75 dengan keterangan dibawah standard, divisi Sales Marketing mendapatkan nilai 77 dengan keterangan dibawah standard, divisi SCO mendapatkan nilai 83 dengan keterangan sesuai standard, dan yang terakhir divisi Security mendapatkan nilai 75 dengan keterangan dibawah standard. Setelah dikalkulasikan, mendapatkan nilai rata – rata kinerja karyawan dari seluruh divisi yang kita dapatkan sebesar 78% dengan keterangan dibawah standard karena tidak mencapai target penilaian kinerja perusahaan sebesar 80%.

Pada tahun 2020, divisi finance mendapatkan nilai sebesar 82 dengan keterangan sesuai standard, divisi GA / Umum mendapatkan nilai 83 dengan keterangan sesuai standard, divisi Human Capital mendapatkan nilai 83 dengan keterangan sesuai standard, divisi IT mendapatkan nilai 80 dengan keterangan sesuai standard, divisi Kurir mendapatkan nilai 82 dengan keterangan sesuai standard, divisi OB mendapatkan nilai 77 dengan keterangan dibawah standard, divisi Outbound mendapatkan nilai 82 dengan keterangan sesuai standard, divisi Sales Marketing mendapatkan nilai 78 dengan keterangan dibawah standard, divisi SCO mendapatkan nilai 82 dengan keterangan sesuai standard, dan yang terakhir divisi Security mendapatkan nilai 77 dengan keterangan dibawah standard. Setelah dikalkulasikan, mendapatkan nilai rata – rata kinerja karyawan dari seluruh divisi yang kita dapatkan sebesar 81% dengan keterangan sesuai standard karena tidak mencapai target penilaian kinerja perusahaan sebesar 82%.

Sedangkan pada tahun trakhir yaitu tahun 2021, dapat dilihat bahwa Divisi finance mendapatkan nilai sebesar 81 dengan keterangan sesuai standard, divisi GA / Umum mendapatkan nilai 76 dengan keterangan dibawah standard, divisi Human Capital mendapatkan nilai 82 dengan keterangan sesuai standard, divisi IT mendapatkan nilai 78 dengan keterangan dibawah standard, divisi Kurir mendapatkan nilai 83 dengan keterangan sesuai standard, divisi OB mendapatkan nilai 77 dengan keterangan dibawah standard, divisi Outbound mendapatkan nilai 80 dengan keterangan sesuai standard, divisi Sales Marketing mendapatkan nilai 80 dengan keterangan sesuai standard, divisi SCO mendapatkan nilai 81 dengan keterangan sesuai standard, dan yang terakhir divisi Security mendapatkan nilai 79 dengan keterangan dibawah standard. Sehingga nilai rata – rata kinerja karyawan dari seluruh divisi yang kita dapatkan yaitu sebesar 80 % dengan masih keterangan sesuai standard dikarenakan tidak mencapai target penilaian kinerja perusahaan sebesar 85%. Dapat disimpulkan bahwa untuk penilaian kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru masih terjadi kenaikan dan penurunan yang signifikan karena dilihat dari 3 tahun terakhir masih belum mencapai target penilaian kinerja perusahaan yang diinginkan perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Selain itu, menurut Russel (2014), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2016), berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu : (1) Kualitas Pekerjaan, (2) Ketepatan Waktu, (3) Kehadiran, (4) Kuantitas.

### Kepuasan Kerja

Menurut Nabawi (2019), kepuasan kerja merupakan keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Semakin banyak

aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Adapun menurut Widodo (2015), menyatakan bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu : (1) Pekerjaan Itu Sendiri, (2) Gaji, (3) Kedisiplinan, (4) Promosi.

### **Beban Kerja**

Menurut Sunyoto & Danang (2012), beban kerja merupakan sebuah hal yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Putra & Hubeis (2012), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari beban kerja, yaitu : (1) Target yang Harus Dicapai, (2) Kondisi Pekerjaan, (3) Penggunaan Waktu, (4) Standar Pekerjaan.

### **Stres Kerja**

Setiap manusia pasti pernah mengalami stres dikarenakan akibat dari suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Menurut Rahmawani & Syahrial (2021) Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal.

Adapun menurut Robbins (2016), berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja, yaitu : (1) Tuntutan Tugas, (2) Tuntutan Peran, (3) Tuntutan Antar Pribadi, (4) Kepemimpinan Organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Edison (2016), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Sondang P (2014), lingkungan kerja terbagi menjadi beberapa indikator, diantaranya : (1) Bangunan Tempat Kerja, (2) Peralatan Kerja Yang Memadai, (3) Fasilitas, (4) Tersedianya Sarana Angkut.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sunyoto & Danang (2012), mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku pada dirinya.

Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : gaji, pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan promosi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawani & Syahrial (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

H<sub>1</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru.

#### **Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara umum, ada beberapa Indikator dari beban kerja, diantara : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, standar pekerjaan. Ada juga 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu : faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Sunyoto & Danang (2012), beban kerja merupakan sebuah hal yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratnasari & Purba (2019) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. Namun berbeda dengan Peneliti Ahmad et al., (2019) mengemukakan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

H<sub>2</sub> : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru.

#### **Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap manusia pasti pernah mengalami stres dikarenakan akibat dari suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Ada 4 faktor yang mempengaruhi stres

kerja, diantaranya : faktor lingkungan kerja, faktor rekan kerja, faktor pimpinan, serta faktor dari dalam diri sendiri.

Adapun menurut Rahmawani & Syahrial (2021), berpendapat Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noor et al., (2016) stres kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Menurut Lukito & Alriani (2018) stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2019) stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru.

### Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

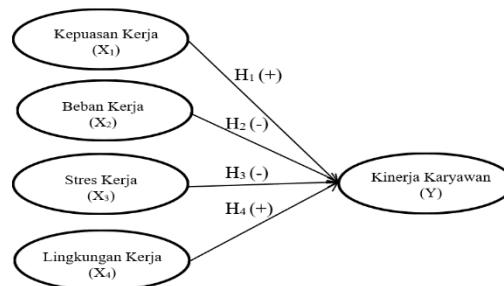
Penelitian ini dilakukan untuk menguji antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara umum lingkungan kerja terbagi atas dua bagian, yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Edison & Emron (2016), berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferawati, (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Adapun menurut Adha et al., (2019) berpendapat lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Namun penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) mengemukakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

H<sub>4</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dari kajian Pustaka maka kerangka pemikiran penelitian ini ditampilkan pada gambar 1.



Sumber : Data Olahan (2022)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada karyawan di PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Logistik. Kantor PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru beralamatkan di jalan Sisingamangaraja No. 65, Kec. Pekanbaru Kota, Kel. Kota Tinggi, Provinsi Riau (28112). Adapun waktu penelitian dilakukan dari bulan Juli 2022 sampai dengan Desember 2022.

### Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2014), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 119 orang.

### Teknik Penarikan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus yang dimana semua populasi dijadikan sampel. Menurut pendapat Sugiyono (2012), teknik sampling jenuh atau sensus

merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru yang berjumlah 119 orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Deskriptif**

#### **Karakteristik Responden**

Dalam karakteristik responden penelitian ini menggunakan profil dengan pertanyaan jenis kelamin antara laki-laki atau perempuan, usia antara 18 - 25 tahun, 26 - 35 tahun, 36- 45 tahun, > 45 tahun, masa kerja antara < 2 tahun, 2- 4 tahun, 5 – 8 tahun, > 8 tahun, status pekerja antara belum menikah dan sudah menikah. Pada penelitian kali ini respondennya ialah seluruh karyawan PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru, yang dimana didominasi dengan jenis kelamin laki-laki, usia responden 18 – 25 tahun, masa kerja kisaran 2 – 4 tahun, dan status pekerja sudah menikah.

#### **Tanggapan Responden**

##### **Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X1)**

Responden terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru memiliki nilai rata – rata tertinggi sebesar 4.36, terdapat pada pernyataan 5 yang menyatakan “Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja” yang artinya karyawan selalu menghargai waktu setiap melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga terdapat tingkat kepuasan kerja dikarenakan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dan pernyataan dengan nilai rata – rata terendah sebesar 3.75, terdapat pada pernyataan 3 yang menyatakan “Saya merasa upah yang saya dapatkan setimpal dengan hasil kerja keras saya” yang artinya karyawan merasa tidak adil antara satu sama lain dikarenakan upah yang diberikan tidak setimpal dengan hasil kerja keras setiap karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru adalah baik dengan nilai rata – rata sebesar 4.01.

##### **Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja (X2)**

Responden terhadap variabel beban kerja pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru memiliki nilai rata – rata tertinggi sebesar 4.31, terdapat pada pernyataan 1 yang menyatakan “Saya mampu menyelesaikan target dari pekerjaan yang telah diberikan” yang artinya karyawan selalu mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan dan sesuai dengan target batas pengerjaan yang diberikan. Dan pada pernyataan dengan nilai rata – rata terendah sebesar 3.46, terdapat pada pernyataan 3 yang menyatakan “Saya merasa pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan” yang artinya sebagian karyawan merasa pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan, hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel beban kerja pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru adalah baik dengan nilai rata – rata sebesar 3.83.

##### **Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja (X3)**

Responden terhadap variabel stres kerja pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru memiliki nilai rata – rata tertinggi sebesar 3.55, terdapat pada pernyataan 2 yang menyatakan “Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu padat” yang artinya karyawan merasa pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan yang dimilikinya sehingga hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dan pada pernyataan dengan nilai rata – rata terendah sebesar 3.03, terdapat pada pernyataan 6 yang menyatakan “Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja” yang artinya sebagian karyawan merasa sulit untuk menyelesaikan sebuah masalah dengan rekan kerja dikarenakan setiap karyawan tentu memiliki sisi egois sehingga susah mengambil keputusan bersama. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel stres kerja pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru adalah cukup baik dengan nilai rata – rata sebesar 3.32.

##### **Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X4)**

Responden terhadap variabel lingkungan kerja pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru memiliki nilai rata – rata tertinggi sebesar 4.18, terdapat pada pernyataan 6 yang menyatakan “Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah memadai” yang artinya karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja dikarenakan ruangnya memiliki penerangan lampu yang sempurna. Dan pada pernyataan dengan nilai rata – rata terendah sebesar 3.75, terdapat pada pernyataan 7 yang menyatakan “Perusahaan memiliki sarana angkut yang memudahkan karyawan” yang artinya karyawan merasa susah dikarenakan sarana angkut perusahaan itu sangat terbatas. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru adalah baik dengan nilai rata – rata sebesar 4.10.

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru Vera Wastika, Dadi Komardi, Amirudin M. Amin, dan Amries Rusli Tanjung)

### Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Responden terhadap variabel lingkungan kerja pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru memiliki nilai rata – rata tertinggi sebesar 4.61, terdapat pada pernyataan 2 yang menyatakan “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya” yang artinya setiap karyawan selalu berusaha dengan giat untuk terus meningkatkan kualitas mereka pribadi. Dengan terus meningkatkan kualitas kerja tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan pada pernyataan dengan nilai rata – rata terendah sebesar 3.81, terdapat pada pernyataan 5 yang menyatakan “Perusahaan memiliki peraturan absensi ketidakhadiran sebulan maksimal 3 kali.” yang artinya masih banyak karyawan yang melanggar aturan perusahaan tersebut dikarenakan sakit / izin / cuti yang memang harus membutuhkan beberapa hari. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru adalah sangat baik dengan nilai rata – rata sebesar 4.30.

### Hasil Uji Validitas

Dari hasil uji validitas terhadap semua item untuk variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) dan Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini, keseluruhan item mempunyai nilai  $r$  hitung  $> 0.30$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator setiap variabelnya mempunyai nilai yang valid. Ini berarti bahwa penggunaan indikator kuesioner didalam pengumpulan data penelitian ini merupakan pernyataan yang sah dan apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.807	$r$ hitung $> 0.60$ Reliabel
Kepuasan Kerja	0.851	$r$ hitung $> 0.60$ Reliabel
Beban Kerja	0.830	$r$ hitung $> 0.60$ Reliabel
Stres Kerja	0.914	$r$ hitung $> 0.60$ Reliabel
Lingkungan Kerja	0.863	$r$ hitung $> 0.60$ Reliabel

Sumber : Data Olahan (2022)

Pada tabel 2. diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien alpha pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar (0.807), variabel kepuasan kerja yaitu sebesar (0.851), variabel beban kerja yaitu sebesar (0.830), variabel stres kerja yaitu sebesar (0.914) berada pada kategori tertinggi, dan variabel lingkungan kerja yaitu sebesar (0.863). Dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Uji Kolmogrov-smirnov	Unstandardized Residual	Kesimpulan
Nilai Kolmogrov-smirnov	0,593	Berdistribusi Normal
Sig	0,874	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel 3. diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh signifikansi sebesar 0.874. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05 ( $0.874 > 0.05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa data uji berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

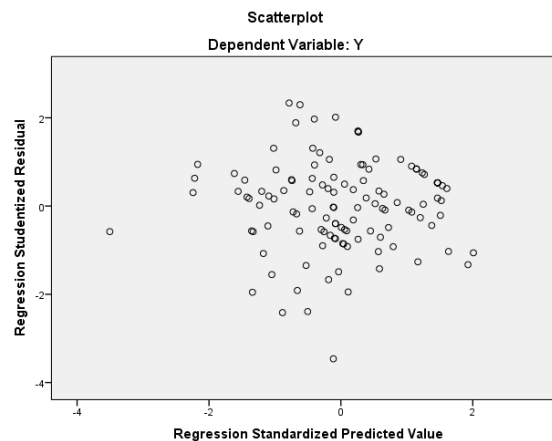
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.534	1.874	Non Multikolinearitas
Beban Kerja	0.386	2.588	Non Multikolinearitas
Stres Kerja	0.587	1.703	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.619	1.616	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel 4. diatas hasil analisis menggunakan nilai toleransi dan nilai VIF menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai toleransi di atas 0.10 dan nilai VIF dibawah 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

## Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan (2022)

**Gambar 2.** Scatterplot pengujian heterokedastisitas

Dari gambar terlihat bahwa hasil *scatterplot* dari pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa data menyebar secara acak di atas maupun bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*, artinya model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas.

## Pengujian Model

### Hasil Uji Simultan (F)

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

F hitung	F tabel	P value	Tanda	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan	Hipotesis
26.541	2.45	0.000	<	0.05	Sig	H <sub>a</sub> diterima H <sub>o</sub> ditolak

Sumber : Data Olahan (2022)

Pada tabel 5. diatas, diperoleh F hitung sebesar 26.541 lebih besar dari F tabel yaitu 2.45 dengan signifikansi 0.000. Nilai signifikansi pengujian yang dihasilkan lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Adjusted R Square
Y	0.464

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diatas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.464 atau 46.4% yang berarti bahwa variabel bebas (kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja) dapat mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 4.64% sedangkan sisanya sebesar 53,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang (4.64%) antara kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Kesimpulan
(Constant)	16.876	Berpengaruh Positif
Kepuasan Kerja (X1)	0.443	Berpengaruh Positif
Beban Kerja (X2)	0.224	Berpengaruh Positif
Stres Kerja (X3)	-0.095	Berpengaruh Negatif
Lingkungan Kerja (X4)	-0.031	Berpengaruh Negatif

Sumber : Data Olahan (2022)

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru Vera Wastika, Dadi Komardi, Amirudin M. Amin, dan Amries Rusli Tanjung)



$$Y = 16.876 + 0.443 \cdot X_1 + 0.224 \cdot X_2 - 0.095 \cdot X_3 - 0.031 \cdot X_4 + \epsilon$$

Interpretasi ; (1) Konstanta alpha sebesar 16.876 menyatakan bahwa jika tidak adanya pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 16.876. (2) Koefisien regresi sebesar 0.443 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepuasan kerja maka diprediksi bahwa kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.443. (3) Koefisien regresi sebesar 0.224 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan beban kerja maka diprediksi bahwa kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.224. (4) Koefisien regresi sebesar -0.095 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan stres kerja maka diprediksi bahwa kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar -0.095. (5) Koefisien regresi sebesar -0.031 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja maka diprediksi bahwa kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar -0.031.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	6.163	1.980	0.000	Berpengaruh Signifikan Positif
Beban Kerja	2.636		0.010	Berpengaruh Signifikan Positif
Stres Kerja	-2.047		0.043	Berpengaruh Signifikan Negatif
Lingkungan Kerja	-0.437		0.663	Berpengaruh Tidak Signifikan Negatif

Sumber : Data Olahan (2022)

Dari tabel 8. diatas, dapat dilihat bahwa : (1) Pada variabel kepuasan kerja (X1), nilai t hitung (6.163) > dari t tabel (1.980) dengan taraf signifikansi 0.000 < 0.05. Artinya kepuasan kerja (X1) berpengaruh dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Pada variabel beban kerja (X2), nilai t hitung (2.636) > dari t tabel (1.980) dengan taraf signifikansi 0.010 < 0.05. Artinya beban kerja (X2) berpengaruh dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Pada variabel stres kerja (X3), nilai t hitung (-2.047) > dari t tabel (1.980) dengan taraf signifikansi 0.043 < 0.05. Artinya stres kerja (X3) berpengaruh dan negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Pada variabel lingkungan kerja (X4), nilai t hitung (-0.437) < dari t tabel (1.980) dengan taraf signifikansi 0.663 > 0.05. Artinya lingkungan kerja (X4) berpengaruh dan negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Hal ini didukung pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pada indikator 5 berisi pernyataan "Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja". Hal ini artinya bahwa para karyawan merasa senang karena di perusahaan tersebut sangat menghargai waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan itu tentu akan membuat karyawan merasa puas sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan sempurna.

Kepuasan kerja merupakan kondisi yang menyenangkan atau secara positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaan atau pengalaman kerjanya selama bekerja disuatu perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu (Rahmawani & Syahrial, 2021), (Noor et al., 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Hal ini didukung pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pada indikator 1 berisi pernyataan "Saya mampu menyelesaikan target dari pekerjaan yang telah diberikan". Hal ini artinya para karyawan seringkali mendapatkan sebuah pekerjaan yang dimana harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal tersebut tentu membuat karyawan merasa terbebani dikarenakan memikul sebuah pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu dekat yang dimana akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan semakin menurun.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu (Nabawi, 2019), (Ratnasari & Purba, 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian (Lukito & Alriani, 2018), (Paramitadewi, 2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja (X3) berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Hal ini didukung pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pada indikator 2 berisi pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu padat”. Hal ini artinya para karyawan yang bekerja diperusahaan ini merasa stres akibat beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan yang berdampak pada kesehatan mental karyawan, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Stres kerja merupakan sebuah tanggapan atau reaksi baik internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik serta psikologis yang melebihi batas kemampuan pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu (Noor et al., 2016), (Ratnasari & Purba, 2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (Lukito & Alriani, 2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja (X4) berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Hal ini didukung pernyataan dengan nilai terendah yaitu pada indikator 7 berisi pernyataan “Perusahaan memiliki sarana angkut yang memudahkan karyawan”. Hal ini artinya para karyawan mengalami kesusahan dalam menggunakan sarana angkut perusahaan dikarenakan akses untuk menggunakan sarana angkut tersebut terbatas.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri sendiri dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu (Nabawi, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

(1) Kepuasan kerja berpengaruh dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Hasil Penelitian menunjukkan para karyawan merasa senang karena di perusahaan tersebut sangat menghargai waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan itu tentu akan membuat karyawan merasa puas sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan sempurna. (2) Beban kerja berpengaruh dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan seringkali mendapatkan sebuah pekerjaan yang dimana harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal tersebut tentu membuat karyawan merasa terbebani dikarenakan memikul sebuah pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu dekat yang dimana akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan semakin menurun. (3) Stres kerja berpengaruh dan negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan yang bekerja diperusahaan ini merasa stres akibat beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan yang berdampak pada kesehatan mental karyawan, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. (4) Lingkungan kerja berpengaruh dan negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan mengalami kesusahan dalam menggunakan sarana angkut perusahaan dikarenakan akses untuk menggunakan sarana angkut tersebut terbatas.

### **Saran**

(1) Disarankan kepada pihak manajemen PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru agar tetap mempertahankan tingkat kepuasan kerja setiap karyawan yang merasa senang dikarenakan perusahaan tersebut sangat menghargai efisiensi waktu yang diberikan sehingga memudahkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan maksimal dan meningkatkan kinerja karyawan. (2) Disarankan untuk pihak manajemen PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru agar dapat memperhatikan tingkat beban kerja setiap karyawan yang ada, dikarenakan setiap pekerjaan mempunyai target untuk menyelesaikannya. Dengan memperhatikan itu, tentu akan karyawan tidak akan merasa beban kerja yang dipikul melebihi kemampuannya sendiri. (3) Disarankan untuk pihak manajemen PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru agar dapat memperhatikan karyawan dalam bekerja, dikarenakan apabila karyawan memiliki tingkat beban kerja yang tinggi, tentu akan mempengaruhi stres kerja yang berdampak kinerja akan menurun. (4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena variabel-variabel yang saya teliti hanya memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru Vera Wastika, Dadi Komardi, Amirudin M. Amin, dan Amries Rusli Tanjung)

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Imlementasi Dalam Pendidikan Islam. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Artadi, & Furqon, F. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. universitas negeri yogyakarta.
- Cain. (2015). *A Review of the Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section*.
- Dahlan, M. (2011). *Kamus Ilmiah Populer*. Arloka.
- Edison, & Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. afabeta.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. universitas diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. bpfe.
- Hasibuan. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. bumi aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BUMI AKSARA.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018*, 45, 24–35.
- Mangkunegara, A. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Alfabeta (ed.)). Bandung.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. salemba empat.
- Muzammil, & Aidil. (2014). *Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Noor, N. N., Ruhana, I., & Rahardjo, K. (2014a). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Lie Fung Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–20.
- Noor, N. N., Ruhana, I., & Rahardjo, K. (2014b). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–20.
- Noor, N. N., Ruhana, I., & Rahardjo, K. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Lie Fung Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–20.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Putra, & Hubeis. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. institut pertanian bogor.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI) Available*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Hutama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 180. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. pt indeks.
- Russel, B. and. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. bumi aksara.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. PT. BUMI AKSARA.

- Sitepu, A. T. (2013). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sondang P, S. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. bumi aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, & Danang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. caps.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Torang, & Syamsir. (2012). *metode riset sturktur & perilaku organisasi*. alfaveta.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Widodo. (2015). *manajemen pengembangan sumber daya manusia*. pustaka pelajar.