

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1

Hanni Nopita Sari¹, Novie Al Muhariah², Hilmi Wiranawata³, Yunita Sari⁴, Ali Akbar⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Baturaja, Indonesia

E-mail: hanninopitasari21102003@gmail.com¹, novie.almuhariyah123@gmail.com²,
Wiranawata@gmail.com³, yunitaubr1@yahoo.com⁴, ali_akbar@unbara.ac.id⁵

Article History:

Received: 13 Mei 2026

Revised: 16 Juni 2026

Accepted: 30 Juni 2026

Keywords: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1 baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1 Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan sebanyak 33 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -hitung $8.607 > t$ -tabel 2.0422 , dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t -hitung $6.487 > t$ -tabel 2.0422 . Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F -hitung $918.842 > F$ -tabel 3.32 . Koefisien determinasi sebesar 0.984 menunjukkan bahwa 98.4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut sedangkan sisanya $1,6\%$ dipengaruhi oleh factor lain di luar penelitian.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan karena mereka berperan langsung dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional. Tanpa adanya karyawan yang memiliki kinerja baik, perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah beban kerja karena suatu kondisi dimana pekerjaan harus menerima tugas atau tanggung jawab yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu.

Menurut Afandi (2018,84) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kuantitas total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagianya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Menurut MacDonald (dikutip di Putra, 2022), beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan berupa rangkaian pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan Menurut Mahawati et al (2021,120) Lingkungan tempat kerja adalah komponen penting dari kehidupan kerja bagi karyawan. Karyawan menghabiskan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja, dan hal itu memengaruhi mereka. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya dapat mengarah pada hasil kerja yang lebih positif. Lingkungan kerja adalah latar belakang fisik di mana karyawan melakukan pekerjaan. Elemen-elemen dari lingkungan kerja ini dapat memengaruhi perasaan sejahtera, efisiensi, dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu elemen terpenting dalam membuat kita merasa nyaman dan agar aktivitas kita berfungsi dan berkembang. Sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan efektivitas dalam menghadapi tugas.

Penelitian Rahmadyah, (2021) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kinerja akan semakin baik. Hal tersebut berbeda dengan penelitian (Wulandari, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pmm mekaar area Batang 2. Demikian juga dengan variabel lingkungan kerja, dalam penelitian (Lestary, 2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia (persero), sementara penelitian (Bastri, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Antam (Persero) Tbk unit bisnis unit bisnis pertambangan nikel (UBPN) Kolaka.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti fenomena yang terjadi yaitu 53,34% Masalah pembagian peran dan tanggung jawab di mana tugas-tugas harian sering kali tumpang tindih atau tidak terdokumentasi dengan baik. Permasalahan ini memperlihatkan bahwa muncul beban kerja yang terjadi di PT Thamrin Brothers Baturaja 1 menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja karyawan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu 60% fenomena di Bagian Admin Sales yaitu adalah tingginya tingkat stres dan ketegangan akibat beban kerja yang padat serta kurangnya penghargaan dari rekan kerja. Admin Sales menjadi pusat pengolahan dokumen penting, mulai dari input data konsumen hingga pengurusan bpkb/stnk. Peran mereka sangat vital karena kesalahan sekecil apapun dapat menyebabkan keterlambatan pengiriman unit, kesalahan data kepemilikan kendaraan, atau keluhan pelanggan.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021,30) Beban Kerja Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut MacDonald (dikutip di Putra, 2022), beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan berupa rangkaian pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Lingkungan Kerja

Menurut Muhammad Ali Nurdin et al (2023,41) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, tempat karyawan bekerja, sehingga mereka merasa aman, nyaman, dan terpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Afandi (2018,66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmawati (2024,88) Kinerja adalah tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan dalam tatanan kesatuan yang mendukung sistem kerja berdasarkan team work (tim kerja). Dalam dunia perusahaan tentunya memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat yang bersamaan pula, pegawai atau karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Menurut Adamy (2016,91) Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Menurut Sutrisno menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengakuan, semangat kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Agustina,2025).

Menurut Kasmir kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab diberikan dalam suatu periode tertentu (Pangesti,2026). Menurut Akob (dalam Budiasa, 2021) Indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut:

- Kemampuan kerja
- Kuantitas kerja
- Kerja sama
- Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini adalah populasi. populasi penelitian ini PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1 dengan responden 33 karyawan. Penelitian ini ingin melihat pengaruh variabel independen beban kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik diantaranya:

- a. Observasi
Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui suatu pengamatan terhadap objek penelitian yang langsung diamati oleh peneliti.
- b. Wawancara
Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan sesuai kebutuhan penelitian. Pertanyaan yang diberikan dilakukan secara lisan dan tatap muka langsung kepada sumber penelitian.
- c. Kuesioner
Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menyediakan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh responden sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing variabel penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari 12 pernyataan mengenai variabel Beban Kerja (X_1), 9 pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan 12 pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y). Uji validitas dilakukan menggunakan Korelasi Pearson dengan jumlah responden 30 orang. Nilai r-tabel pada taraf signifikansi 5% ($n = 33 - 2 = 31$) adalah 0,3440.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Beban Kerja (X_1) yang terdiri dari 12 item pernyataan, diperoleh seluruh nilai r-hitung berada di atas r-tabel (0,3440). Dengan demikian, seluruh item pada variabel Beban Kerja (X_1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) yang terdiri dari 9 item pernyataan, diperoleh bahwa seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,3440). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 12 item pernyataan menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung melebihi nilai r-tabel (0,3440). Dengan demikian, seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dinyatakan layak jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil. Dikatakan reliabel jika memiliki cronbach alpha $> 0,60$.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja(X_1)	0,917	$> 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,895	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 5.2 nilai *Croanbach Alpha* Variabel Beban Kerja(X_1) sebesar 0,917, Variabel Lingkungan Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,895, dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,909 sehingga dengan demikian seluruh item pernyataan pada kuisioner penelitian ini dinyatakan reliabelitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu Beban Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil output One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh hasil nilai signifikansi Assymp. Sig. (2-tailed) 0,110 lebih besar dari taraf signifikansi penelitian (α) 0,05. Sehingga dengan uji normalitas Kolmogorof-Smirnov dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Untuk uji asumsi klasik multikoleniaritas dengan melihar nilai *Tolerance* dan VIF, nilai *Tolerance* variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 0,120 yang artinya lebih besar dari

0,10. Sedangkan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas sebesar 8,13, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam penelitian ini atau antar variabel bebas dalam model regresi tidak saling berhubungan.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Hasil uji Glejser didapat nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Beban Kerja adalah 0,383 dan variabel Lingkungan Kerja adalah 0,940 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, berdasarkan hasil pengolahan data di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.932 + 0.559 X_1 + 0.549 X_2$$

Konstanta bernilai 0.932, menunjukkan jika tidak ada Beban Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) atau sama dengan nol maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.932. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X_1) sebesar 0.559 artinya jika Beban Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.559 dengan asumsi Lingkungan Kerja (X_2) tetap. Dan koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.549 artinya jika Lingkungan Kerja (X_2) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.549 dengan asumsi variabel Beban Kerja (X_1) tetap.

Pengujian Uji Hipotesis

Uji T

Pengujian parsial dalam penelitian ini dengan menggunakan uji-t digunakan untuk menguji secara sendiri-sendiri masing-masing variabel bebas Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya tingkatan signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan data didapat nilai sig untuk masing-masing variabel bebas 0.000 lebih kecil dari taraf signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Dalam penelitian ini nilai F hitung sebesar 918.842 lebih besar dari f tabel 3.32 dengan tingkat signifikan 95%, dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1.

Nilai koefisien determinasi *R Square* yang diperoleh sebesar 0.984 hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 98.4% sedangkan sisanya 1.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti kemampuan, kepribadian, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Pembahasan

Hasil analisis statistik secara parsial beban kerja (X_1) terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jika beban kerja yang dialami karyawan

meningkat maka kinerja karyawan mengalami peningkatan dan begitupun sebaliknya, apabila beban kerja yang dialami karyawan cenderung menurun maka akan menurunkan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan beban kerja akan berdampak langsung pada kualitas, ketepatan, dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori MacDonald dalam Putra (2022) bahwa beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan individu. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu akan menimbulkan kelelahan, menurunkan fokus, dan berdampak pada kinerja. Kondisi ini sejalan dengan teori Budiasa (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan tekanan fisiologis maupun psikologis yang pada akhirnya menurunkan efisiensi kerja. Rahmadyah (2021) juga menemukan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan secara proporsional, semakin baik kinerja karyawan dalam memenuhi target. Namun, berbeda dengan penelitian Wulandari (2022) yang menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, hasil ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan, sistem kerja, dan kondisi perusahaan menentukan moderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Beban kerja berlebih akan menyebabkan menurunnya kualitas kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, kesalahan input data, dan meningkatnya kelelahan kerja. Namun demikian, berdasarkan hasil statistik, beban kerja yang terukur dan dapat dikendalikan ternyata memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena sebagian karyawan mampu beradaptasi dengan tekanan kerja tertentu, sehingga ketika beban kerja dikelola secara tepat misalnya melalui pembagian tugas yang adil dan standar kerja yang jelas kinerja cenderung meningkat.

Secara parsial lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1. yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Secara teori, Afandi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti penerangan, suhu ruangan, kebisingan, fasilitas kerja, hingga hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan, mengurangi stres, memperbaiki fokus kerja, serta mendorong semangat kerja karyawan. Mahawati (2021) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Lestary (2017) dan Apriani (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja fisik maupun nonfisik merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan produktivitas kerja. Ketika lingkungan kerja ditingkatkan—misalnya dengan memperbaiki komunikasi, memperbaiki fasilitas kerja, dan menciptakan suasana yang harmonis—kinerja karyawan meningkat secara signifikan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu mengambil langkah strategis berupa peningkatan fasilitas, perbaikan hubungan antar karyawan, manajemen konflik, dan penataan ruang kerja agar karyawan memiliki ruang kerja yang aman, nyaman, dan kondusif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

Variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1

kemudian variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1.

Koefisien determinasi *Adjusted R Square* pada penelitian ini adalah sebesar 0.984 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 98.4% sedangkan sisanya 1.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, Weni. Novie, Al Muhari. Darman, Syafe'i. 2025. Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU)". *Jurnal Ilmiah EKONOMIKA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja*, Volume 18 . Nomor 01. April 2025. Halaman 19- 32.
<https://journal.unbara.ac.id/fe/article/view/3172/1804>
- Adamy, m. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Pratik dan Penelitian*. Ijokseumawe: unimal press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bastri, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam (persero) tbk. unit Bisnis Pertambangan Nikel (ubpn) Kolaka. 1352-1362.
- Budiasa, i. k. (2021). *beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. jawa tengah: cv.pena persada.
- Budiyanto, C. (2023). *buku ajar manajemen sumber daya manusia* . yogyakarta: zahir publishing.
- Kasmawati, Y. (2024). *manajemen sumber daya manusia*. yogyakarta: deepublish digital.
- Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja KARYAWAN . *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 94-103.
- Mahawati, E. (2021). *analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. semarang: yayasan kita menulis.
- Muhammad ali nurdin, e. r. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja)* . makasar: mitra ilmu.
- Pangesti, Hesti, Novie Al Muhariah, Dahlia. (2026). Pengaruh *Work-Live Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Batumarta VIII. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi (EKOMA)*. Vol.5, No.3, Maret 2026.
<https://ulilalbabinstitute.id/index.php/EKOMA/article/view/13667/10496>
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengelolanya Dengan SPSS Pratik dan Mudah Di Pahami Untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Putra, A. R. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizontal*, 18-16
- Rahmadyah, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Syndrome Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoeker . *Jurnal Ilmu Manajemen* , 355-366.
- Sutrisno, e. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: kencana.
- Wulandari, i. s. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PMM Mekaar Area Batang 2. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10-23.