



## Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Siti Nurul Fatkah<sup>1\*</sup>, Teguh Hardi Raharjo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Negeri Semarang

\* E-mail Korespondensi: fatkah1807@students.unnes.ac.id

### Information Article

History Article

Submission: 14-06-2025

Revision: 26-06-2025

Published: 02-08-2025

### DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.965

### A B S T R A K

Penelitian ini dibuat guna menguji serta menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian kuantitatif digunakan pada penelitian ini dengan desain penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Mitra Emas Lestari yang terlibat langsung dalam proses produksi sejumlah 745 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan populasi sejumlah 88 karyawan. Penelitian ini menggunakan *Smart-PLS* guna menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### A B S T R A C T

*This study was made to test and analyze the influence of workload and work environment on employee performance through job satisfaction as a mediating variable. Quantitative research was used in this study with an associative research design. The population in this study is employees of PT Mitra Emas Lestari who are directly involved in the production process of 745 employees. The data collection technique used questionnaires. The sampling technique used simple random sampling with a population of 88 employees. This study uses Smart-PLS to analyze the data. The results of the analysis showed that there was a significant positive influence of workload and work environment on job satisfac-*

### Acknowledgment

589



---

*tion. There is a positive influence between the work environment and job satisfaction. There is a positive influence of workload on employee performance. There is no influence of the work environment on employee performance. There is a positive influence of job satisfaction on employee performance. There is an influence of workload on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. There is an influence of the work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable.*

**Key word:** *workload, work environment, job satisfaction, employee performance*

---

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

## PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan, setiap perusahaan harus mengembangkan serta meningkatkan perusahaannya dengan cara yang tersusun dalam program. Dengan adanya program tersebut maka perusahaan akan memperoleh pencapaian tujuan yang merupakan hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tentunya manajemen sumber daya manusia ini perlu dilakukan agar kinerja karyawan menjadi optimal. Selain itu, manajemen sumber daya manusia dituju guna menaikkan peran karyawan terhadap perusahaan dalam maksud pencapaian produktivitas perusahaan (Avissa dkk., 2022).

Kinerja karyawan menjadi sebuah tolak ukur perusahaan apakah perusahaan dapat memanajemen memanajemen karyawan atau tidak. Apabila karyawan dalam bekerja mendapatkan kesesuaian antara kemampuan dengan pekerjaan, maka karyawan dipastikan akan mempunyai performa kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan pada suatu waktu tertentu dalam menjalani perintah kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Husain & Santoso, 2022). Kualitas dan kuantitas yang baik itu disebabkan karena adanya kinerja karyawan yang optimal. Kinerja yang maksimal ialah kinerja yang berpatokan pada standar perusahaan dan mendukung tujuan perusahaan dan kinerja dikatakan tidak baik jika sebaliknya.

Pentingnya kinerja karyawan dijelaskan oleh Meria & Julianingsih (2022) bahwa kinerja karyawan berperan penting terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan kinerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar perusahaan

mencapai tujuan. Jika perusahaan tidak mendukung manajemen karyawan maka terjadilah ketidaktercapaian hasil kinerja, tentunya hal ini bisa merugikan perusahaan. Dampak lain yang kemungkinan bisa terjadi adalah adanya penurunan produktivitas dan penurunan kualitas serta kuantitas. Penurunan kualitas produk bisa mempengaruhi kinerja perusahaan (Septiani & Hastuti, 2023). Dengan demikian manajemen perusahaan harus mengetahui penyebab kinerja menjadi turun dan mengatur strategi guna meningkatkan kinerja serta kualitas kerja.

Kinerja adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga pemerintah dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya (Fransiska & Tupti, 2020). Akan tetapi kinerja seorang karyawan tidak selalu maksimal, dibuktikan dengan banyaknya masalah yang terjadi di perusahaan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan. Hal tersebut didukung oleh (Marpaung dkk., 2020) bahwa penurunan kinerja terjadi karena rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Adanya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur juga disampaikan oleh databoks.kata.data.co.id. Databoks menyebutkan bahwa kinerja perusahaan manufaktur mengalami penurunan yang tentunya disebabkan oleh produktifitas karyawan perusahaan yang kurang maksimal. Meskipun kinerja tidak selalu turun, namun pada grafik terdapat kinerja yang mengalami fluktuasi kinerja setiap bulannya. Fenomena tersebut dapat dilihat dari grafik berikut:



**Gambar 1. Kondisi penurunan kinerja manufaktur**

Sumber: databoks.kata.data.co.id (2024)

PT Mitra Emas Lestari merupakan jenis perusahaan manufaktur yang memproduksi alat olahraga yang berlokasi di Jalan Blubuk, Tengguli, Kec. Tanjung, Kab. Brebes. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat permasalahan kinerja seperti pada indikator kualitas dan pelaksana tugas. Rendahnya kinerja karyawan ini berakibat buruk pada kualitas produk, sehingga produk banyak mengalami cacat produksi. Berikut adalah tabel dari barang yang



mengalami cacat produksi:

**Tabel 1. Data jumlah produksi dan cacat produk**

<b>Bulan</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Produksi</b>	<b>Jenis Cacat</b>		<b>Presentase Cacat</b>	
			<b>Mayor</b>	<b>Minor</b>	<b>Mayor</b>	<b>Minor</b>
	<b>2023</b>	133.980	1855	746	1.38%	0.55%
	<b>2024</b>	115.497	1887	781	1.63%	0.67%

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Tabel 1 di atas menunjukkan adanya barang produksi yang mengalami cacat produksi dengan ditandai tingginya presentase cacat mayor lebih tinggi dibandingkan cacat minor. Barang cacat mengalami kenaikan pada tahun 2024 dengan presentase cacat mayor sebesar 1.63% dan cacat minor sebesar 0.67%.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi yang berkaitan dengan penjelasan proses bagaimana menentukan penyebab perilaku seseorang yang ditentukan dari internal atau eksternal (Gibson, 1994). Penelitian terkait kinerja sudah banyak diteliti dengan menggunakan bermacam variabel bebas. Akan tetapi masih terdapat hasil penelitian yang belum konsisten. (Budiasa, 2021) menyatakan jika rendahnya kinerja berhubungan dengan beban kerja yang terlalu tinggi maupun rendah. Terdapat pula hasil penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kurniawan & Rizki, 2022; Lestari dkk., 2020). Polakitang dkk., (2019) menemukan hasil yang berbeda yaitu tinggi rendahnya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Budiasa (2021) mengindikasi terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja karena lingkungan kerja erat kaitannya dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang tidak cukup menyenangkan dapat membuat performa karyawan menurun serta tidak tercapainya pencapaian tugas yang diberikan dan target yang tidak sesuai (Sihaloho & Siregar, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Ariani dkk., (2020) dan Jalil (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian menurut Saputra dkk., (2023), lingkungan kerja tidak memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutoro (2020) mendapatkan bahwa kepuasan kerja memiliki kaitan yang erat dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, sebab sarana kerja yang lengkap dan



fasilitas yang baik dapat memberikan kepuasan kepada karyawan ketika bekerja sehingga memberikan rasa aman dan nyaman, serta karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat (Steven & Prasetio, 2020). Adapun penelitian Rindorindo dkk., (2019) dan Idayutri dkk., (2023) menyebutkan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Sebaliknya, terdapat pula penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki efek atau tidak berpengaruh terhadap kinerja (Warongan dkk., 2022; Basri & Rauf, 2021).

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif yaitu sebagai suatu metode penelitian yang berlandas pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi ataupun sampel dengan cara random menggunakan instrumen penelitian bersifat statistik guna menguji asumsi. Desain penelitian ini ialah asosiatif, dimana penelitian asosiatif dibuat untuk meneliti hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Mitra Emas Lestari yang terlibat langsung dalam proses produksi sebanyak 745 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 karyawan. Analisis data yang digunakan yaitu SmartPLS 4.0.

## HASIL

### Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### Uji Convergent validity

Hubungan antara skor konstruk serta skor item indikator menandakan validitas konvergen dalam model luar dengan indikator refleksif. Nilai *outer loading* dinyatakan valid jika nilainya  $>0.70$  (Savitri dkk., 2021).

**Tabel 2. Hasil Pengujian Convergent Validity**

No.	Variabel	Kode Item Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
1.	Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	BK01	0,725	Valid
		BK02	0,791	Valid
		BK03	0,711	Valid
		BK04	0,723	Valid
		BK05	0,707	Valid
		BK06	0,701	Valid
		BK07	0,795	Valid
		BK08	0,744	Valid
		BK09	0,703	Valid
2.		LK01	0,816	Valid

No.	Variabel	Kode Item Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	LK02	0,788	Valid	
	LK03	0,779	Valid	
	LK04	0,733	Valid	
	LK05	0,751	Valid	
	LK06	0,756	Valid	
	LK07	0,711	Valid	
	LK08	0,757	Valid	
	LK09	0,781	Valid	
	LK10	0,767	Valid	
	LK11	0,748	Valid	
	LK12	0,745	Valid	
Kepuasan Kerja (Z)	KK01	0,855	Valid	
	KK02	0,787	Valid	
	KK03	0,850	Valid	
	KK04	0,723	Valid	
	KK05	0,757	Valid	
	KK06	0,763	Valid	
	KK07	0,749	Valid	
	KK08	0,806	Valid	
	KK09	0,776	Valid	
	KK10	0,753	Valid	
	KK11	0,784	Valid	
	KK12	0,766	Valid	
	KK13	0,812	Valid	
	KK14	0,825	Valid	
Kinerja (Y)	KK15	0,746	Valid	
	KN01	0,798	Valid	
	KN02	0,703	Valid	
	KN03	0,796	Valid	
	KN04	0,738	Valid	
	KN05	0,721	Valid	
	KN06	0,779	Valid	
	KN07	0,720	Valid	
	KN08	0,809	Valid	
	KN09	0,781	Valid	
	KN10	0,802	Valid	
	KN11	0,766	Valid	
	KN12	0,773	Valid	

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Tabel 2. di atas merupakan hasil dari *outer loading* variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner penelitian berstatus valid dengan nilai *outer loading* melebihi 0,7.



### **Uji Discriminant Validity**

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan guna menilai validitas konstruk (Savitri dkk., 2021). Jika nilai AVE > 0.5 maka sebuah model dianggap efektif.

**Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity**

No.	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
1.	Beban Kerja ( $X_1$ )	0,539	Valid
2.	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,580	Valid
3.	Kepuasan Kerja (Z)	0,615	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,587	Valid

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis AVE pada Tabel 3. menunjukkan bahwa semua konstruk yang diteliti bersifat valid karena menghasilkan nilai AVE lebih dari 0,5.

### **Uji Construct Reliability**

Reliabilitas diukur dengan menganalisis nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Uji diartikan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* >0.7 (Savitri dkk., 2021).

**Table 4. Hasil Uji Construct Reliability**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
1.	Beban Kerja ( $X_1$ )	0.894	0.913
2.	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.934	0.943
3.	Kepuasan Kerja (Z)	0.936	0.944
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0.955	0.960

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Tabel 4. menunjukkan analisis bahwa semua konstruk dalam penelitian seperti beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* melebihi 0,7 yang artinya semua konstruk adalah reliabel.

### **Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

#### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

*R-Square* pada PLS-SEM menilai sejauh mana variabel x atau independen laten dapat menjelaskan heterogenitas variabel y atau dependen laten pada model. Hasil  $R^2$  memperlihatkan kekuatan prognostik bentuk secara komprehensif dengan nilai  $R^2$  mulai dari 0 sampai 1. Uji *goodness-fit* menunjukkan bahwa suatu model dikategorikan lemah, moderate, dan kuat jika nilai *R-Square* 0.25, 0.50, dan 0.75 (Savitri dkk, 2021).

**Tabel 5. Hasil Uji *R-Square* (*R*<sup>2</sup>)**

No.	Variabel	R-square
1.	<b>Kinerja</b>	0.841
2.	<b>Kepuasan Kerja</b>	0.845

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Diperoleh nilai *R-Square* sejumlah 0.841 untuk variabel kinerja menyatakan jika 84.1% varietas dalam variabel ini diuraikan oleh variabel independent pada model, kemudian selebihnya disebabkan faktor lain sejumlah 15.9% di luar model, sehingga keterkaitan antara variabel independen dengan kinerja dapat disimpulkan sangat kuat. Selain itu, nilai *R-Square* kepuasan kerja sejumlah 0.845 menyatakan jika 84.5% varietas dalam variabel ini diuraikan oleh variabel independen pada model, dengan 15.5% disebabkan oleh faktor luar. Nilai ini menyimpulkan keterkaitan yang kuat, dengan demikian model dapat menguraikan penyebab yang mempengaruhi kepuasan kerja meski memperoleh pengaruh dari luar model.

### **UJI *F-Square***

Nilai *F-square* dikatakan kecil, menengah, dan besar jika nilainya 0.02, 0.15, dan 0.35 (Savitri dkk., 2021).

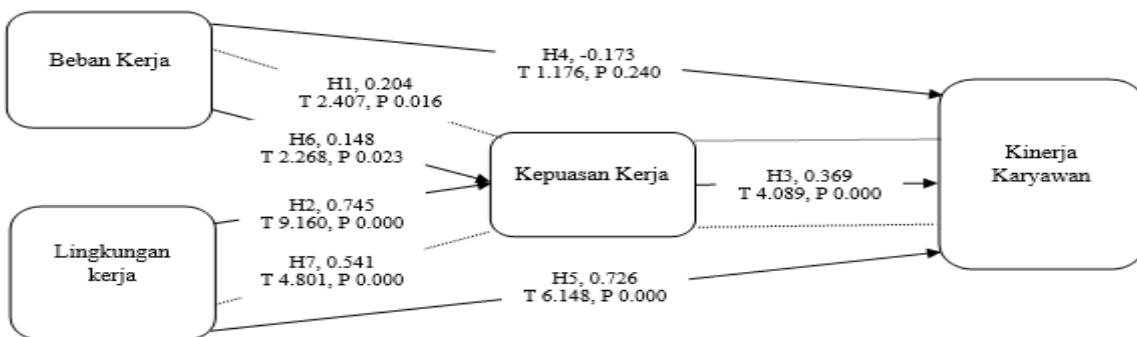
**Tabel 6. Hasil uji *F-square***

No.	Variabel	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
1.	<b>Beban Kerja</b>			<b>0.301</b>	<b>0.089</b>
2.	<b>Lingkungan Kerja</b>			<b>0.028</b>	<b>1.192</b>
3.	<b>Kinerja karyawan</b>				
4.	<b>Kepuasan Kerja</b>			<b>0.513</b>	

Sumber : data primer diolah (2025)

Nilai *F-Square* pada Tabel 6. menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.301 yang menandakan efek menengah terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.028 yang berarti mempunyai pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.513, nilai tersebut menyiratkan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel beban kerja memiliki pengaruh besar atau substansial terhadap kepuasan kerja karena mempunyai nilai *F-Square* sebesar 0.089. Variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karena nilai *F-Square* sebesar 1.192.

### **Uji Estimate For Path Coefficient**



Sumber: data diolah peneliti (2025)

**Gambar 2. Kerangka model angka**

Gambar di atas merupakan kerangka model angka untuk menjelaskan hasil pengujian hipotesis. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung:

**Tabel 7. Hasil pengujian hipotesis**

No.	Keterangan	Koefisien	T-Statistics	P-Value	Status
1.	Beban kerja → Kepuasan Kerja	0.204	2.407	0.016	Diterima
2.	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.745	9.160	0.000	Diterima
3.	Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0.396	4.089	0.000	Diterima
4.	Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	-0.173	1.176	0.240	Ditolak
5.	Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.726	6.148	0.000	Diterima
6.	Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.148	2.268	0.023	Diterima
7.	Lingkungan Kerja → Kepuasan kerja → Kinerja karyawan	0.541	4.801	0.000	Diterima

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7. maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Hasil uji hipotesis satu memakai analisis *Smart-PLS* yang memperoleh nilai koefisien 0.204 bernilai positif, kemudian *t-statistik* senilai  $2.407 > 1.96$  pada signifikansi 0.05 serta *p-value* senilai  $0.016 < 0.05$ . Maka disimpulkan jika beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis satu dapat diterima.
- Hasil uji hipotesis dua memakai analisis *Smart-PLS* yang memperoleh nilai koefisien 0.745 bernilai positif, kemudian *t-statistik* senilai  $9.160 > 1.96$  pada signifikansi 0.05 serta *p-value* senilai  $0.000 < 0.05$ . Maka disimpulkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis dua dapat diterima.



3. Hasil uji hipotesis tiga memakai analisis *Smart-PLS* yang memperoleh nilai koefisien 0.396 bernilai positif, kemudian *t-statistik* senilai  $4.089 > 1.96$  pada signifikansi 0.05 serta *p-value* senilai  $0.000 < 0.05$ . Maka disimpulkan jika beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis tiga dapat diterima.
4. Hasil uji hipotesis empat memakai analisis *Smart-PLS* yang memperoleh nilai koefisien -0.173 bernilai negatif, kemudian *t-statistik* senilai  $1.176 < 1.96$  pada signifikansi 0.05 serta *p-value* senilai  $0.240 > 0.05$ . Maka disimpulkan jika lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis empat tidak dapat diterima.
5. Hasil uji hipotesis lima memakai analisis *Smart-PLS* yang memperoleh nilai koefisien 0.726 bernilai positif, kemudian *t-statistik* senilai  $6.148 > 1.96$  pada signifikansi 0.05 serta *p-value* senilai  $0.000 < 0.05$ . Maka disimpulkan jika kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis lima dapat diterima.
6. Hasil uji hipotesis enam memakai analisis *Smart-PLS* yang memperoleh nilai koefisien 0.148 bernilai positif, kemudian *t-statistik* senilai  $2.268 > 1.96$  pada signifikansi 0.05 serta *p-value* senilai  $0.023 < 0.05$ . Maka disimpulkan jika beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan hipotesis enam dapat diterima.
7. Hasil uji hipotesis tujuh memakai analisis *Smart-PLS* yang memperoleh nilai koefisien 0.541 bernilai positif, kemudian *t-statistik* senilai  $4.801 > 1.96$  pada signifikansi 0.05 serta *p-value* senilai  $0.000 < 0.05$ . Maka disimpulkan jika lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan hipotesis tujuh dapat diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Smart-PLS*. Analisis menyatakan variabel beban kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien 0.204 serta *t-statistik* sebesar  $2.407 > 1.96$  dan *p-value* sebesar 0.016 pada signifikansi 0.05. Maka disimpulkan jika beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis pertama dapat diterima



Beban kerja yang diperoleh karyawan diindikasi mempunyai efek terhadap bagaimana karyawan merasa puas ketika melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan karyawan dapat sesuai jika beban kerja seimbang dan rasa pencapaian, tanggung keterlibatan dalam pekerjaan, dan tanggung jawab dapat meningkat, dengan begitu beban kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Namun tingkat kepuasan kerja juga dapat menurun apabila karyawan merasa kelelahan dan stres karena terlalu beratnya beban kerja.

Terdapat penelitian terdahulu yang mendukung temuan ini, contohnya studi yang dilaksanakan Astini dkk., (2021) bahwasannya beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja yang rasional dan terkontrol dapat memicu semangat karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Studi yang dilaksanakan Hermingsih & Purwanti (2020) menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan apabila terdapat beban kerja yang meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Sejalan dengan penelitian Talo dkk., (2020) yang menyatakan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja juga memiliki andil dalam menaikkan kinerja karyawan.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa perusahaan harus cermat memperbaiki manajemen beban kerja karyawan. Demi menjaga kesehatan kerja maka diperlukan pembagian tugas yang rasional dijadikan upaya strategis demi menaikkan tingkat kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan jangka panjang. Agar karyawan selalu sehat dari segi fisik bahkan mental, maka ketika pembagian tugas harus dilaksanakan secara logis sesuai kapasitas serta kemampuan dari masing-masing karyawan, dengan begitu karyawan tidak akan terbebani lebih.

### Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis dua dalam penelitian ini menggunakan analisis *Smart-PLS*. Hasil tersebut menyatakan jika variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja serta memperoleh nilai koefisien senilai 0.745 yang bernilai positif, kemudian *t-statistik* senilai  $9.160>1.96$  pada signifikansi 0.05 dan mempunyai *p-value* sebanyak  $0.000<0.05$ . Maka disimpulkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis tiga dapat diterima.

Hasil penelitian ini menandakan semakin bagus lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan, maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dialami karyawan. Kualitas lingkungan kerja yang baik seperti suasana yang mendukung dan nyaman, maka secara langsung



lingkungan kerja akan berakibat baik terhadap taraf kepuasan kerja karyawan. Berbagai aspek lingkungan kerja mencakup hubungan sesama rekan kerja, keterkaitan atasan dan bawahan, kebersihan di tempat kerja, serta ketentraman di area kerja.

Temuan ini selaras dengan hasil kajian terdahulu yang membuktikan jika lingkungan kerja mempunyai dampak penting guna menaikkan kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Putri., dkk (2025) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Sinulingga & Kasmiruddin (2024) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman bisa menaikkan rasa aman dan semangat yang menimbulkan kepuasan kerja. Kemudian studi yang dilakukan oleh Mulia & Saputra (2021) menyatakan bahwasannya lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempunyai pengaruh terhadap tujuan perusahaan yang dapat menaikkan kinerja karyawan. Terdapat studi yang menyatakan jika lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Sidrata & Nawawi, 2020).

Dengan demikian, dapat digaris bawahi bahwa hipotesis kedua lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta hipotesis dua ini dapat diterima. Temuan ini penting bagi perusahaan guna mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan mendukung agar karyawan sejahtera bahkan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja perusahaan. Karyawan yang merasa dirinya dimanusiakan dalam cakupan kerja akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pula dan nantinya berefek positif pada kinerja karyawan maupun perusahaan.

### Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis tiga dalam penelitian ini menggunakan analisis *Smart-PLS*. Hasil tersebut menyatakan jika beban kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan serta memperoleh nilai koefisien senilai 0.396 yang bernilai positif, kemudian *t-statistik* senilai  $4.089 > 1.96$  pada signifikansi 0.05 dan mempunyai *p-value* senilai  $0.000 < 0.05$ . Maka disimpulkan jika beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis tiga dapat diterima

Mengamati beban kerja adalah salah satu upaya perusahaan guna meningkatkan kinerja (Nikmah dkk., 2023). Beban kerja yang diperoleh karyawan mempunyai dampak bagaimana karyawan melaksanakan kewajiban serta tanggung jawabnya pada lingkungan kerja. Beban kerja yang seimbang serta sepadan dengan kemampuan karyawan bisa menjadi sebagai aspek pendorong menaikkan kinerja.

600



Penelitian ini selaras dengan studi yang dilaksanakan oleh Alfitri & Wirdata (2022) yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian oleh Zahratulfarhah dkk., (2024) yang menjelaskan jika beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang memiliki dampak terhadap kinerja dan beban kerja perlu diamati agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sehingga tidak menyebabkan penurunan kinerja. Selain itu, Hakman dkk., (2023) menyampaikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beban kerja.

Hasil kajian ini mendapatkan informasi penting untuk manajemen perusahaan, bahwa guna meningkatkan kinerja maka beban kerja harus dikelola dengan baik karena hal tersebut adalah faktor krusial. Dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, perusahaan perlu menjamin pendistribusian tugas yang adil sehingga dapat selaras dengan kapasitas karyawan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak menjamin pendistribusian tugas yang adil maka terjadilah beban kerja yang berlebih sehingga karyawan mengalami stress kerja dan menurunkan kinerja

### Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis keempat pada studi ini dituju untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Analisis ini menggunakan *Smart-PLS*, kemudian diperoleh nilai koefisien -0.173 serta *t-statistik* senilai  $1.176 > 1.96$  pada signifikansi 0.05 dan *p-value* senilai  $0.240 < 0.05$ . Dengan demikian secara statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dan hipotesis empat tidak dapat diterima.

Nilai koefisien -0.173 bermakna negatif yang menandakan adanya arah hubungan bertentangan dalam model antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, meski hubungan antara variabel tidak signifikan. Hal tersebut bermakna lingkungan kerja tidak secara langsung mempunyai efek nyata pada kenaikan kinerja karyawan. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi penelitian ini, contohnya adanya persepsi yang subjektif terhadap lingkungan kerja, budaya organisasi yang berbeda, atau terdapat variabel lain yang dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sulastri (2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Afrizal & Alifa, (2021) pernyataan tersebut, bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian perusahaan harus berupaya membuat lingkungan kerja yang mendukung produk-



tivitas. Selain itu, Sedayu & Rushadiyati (2021) mengemukakan jika tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan indikasi bahwa perbaikan lingkungan kerja harus diiringi dengan peningkatan aspek pendukung. Beberapa aspek tersebut merupakan penghargaan dan hubungan antar rekan kerja. Penghargaan bisa berupa insentif serta promosi jabatan. Komunikasi antar rekan kerja yang harmonis juga dapat memicu suasana kerja yang kondusif dan menaikkan semangat kerja tim. Hal tersebut dilakukan supaya memperoleh dorongan guna meningkatkan kinerja yang efektif.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kelima ini menghasilkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji ini menggunakan *Smart-PLS* dan memperoleh nilai koefisien sebanyak 0.726 yang menandakan pengaruh kuat serta positif, kemudian *t-statistik* senilai  $6.148 > 1.96$  pada signifikansi 0.05, mempunyai *p-value* senilai  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil uji bisa disimpulkan bahwa hipotesis lima dapat diterima dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Temuan ini menandakan karyawan menganggap puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, oleh karena itu para karyawan cenderung akan menampakkan performa kinerja yang unggul. Kepuasan kerja menandakan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya seperti pekerjaan yang diberikan, gaji, promosi jabatan, kepuasan terhadap supervisi bahkan rekan sekerja. Adanya motivasi, loyalitas, serta tanggung jawab dalam pekerjaannya disebabkan karena dorongan pangkat kepuasan kerja tinggi, sehingga berujung berpengaruh terhadap kenaikan produktivitas serta efektivitas kerja.

Studi yang dilakukan oleh Augustine dkk., (2022) mendukung korelasi positif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Pada studinya mengemukakan jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara signifikan, untuk meningkatkan kinerja seperti kualitas dan produktivitas harus mempertimbangkan kepuasan kerja. Studi lain yang dilakukan oleh Suryawan & Salsabilla (2022) menyatakan jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Terdapat pula studi lainnya yang mendukung pernyataan peneliti sebelumnya yaitu Fajri dkk., (2022) dimana penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



Implikasi praktis temuan ini yaitu bahwa perusahaan dianjurkan memberi perhatian serius terhadap faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja karyawan, seperti pekerjaan yang diberikan, gaji, promosi jabatan, kepuasan terhadap supervisi bahkan rekan sekerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang meningkat, maka perusahaan bisa memajukan kinerja karyawan yang lebih maksimal, yang pada ujungnya berpengaruh positif pada kinerja organisasi dengan kompleks.

### Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis keenam dilakukan menggunakan pendekatan *Smart-PLS* guna menganalisis peran mediator variabel kepuasan kerja pada hubungannya dengan beban kerja serta kinerja karyawan. Menurut hasil analisis didapatkan nilai koefisien 0.148 yang menandakan arah hubungan positif dengan nilai *t-statistik*  $2.268 > 1.96$  pada signifikansi 0.05 dengan nilai *p-value* sebesar  $0.023 < 0.05$ . Dapat digarisbawahi secara signifikan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu hipotesis enam diaplikasikan diterima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan jika beban kerja tidak selalu mempengaruhi kinerja secara langsung, akan tetapi secara tidak langsung juga melalui kepuasan kerja. Sama halnya ketika para karyawan merasa jika beban kerja yang didapat seimbang dan masih dalam kategori mampu melakukannya. Hal tersebut dapat menaikkan kepuasan kerja mereka yang nantinya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian terkini semakin memperkuat peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Utomo dkk., (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja secara signifikan. Dengan demikian, agar pencapaian kinerja lebih baik dan untuk mengamati sebesar apa pengaruh beban kerja terhadap kinerja, maka bisa dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil studi di atas disetujui oleh studi lain yaitu oleh Hammar (2023) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi beban kerja agar menaikkan kinerja karyawan. Kepuasan yang tinggi memiliki efek besar terhadap beban kerja, sehingga karyawan tidak terbebani oleh pekerjaannya.

Garis besar dari temuan ini yaitu bahwa pihak manajemen perusahaan harus menyadari peran penting dari kepuasan kerja sebagai penghubung atau mediator antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, hal ini bermakna jika perusahaan tidak hanya harus mengurus beban kerja agar adil dan relalistis, tetapi juga menjamin agar karyawan merasa

603



dirinya puas dengan cara komunikasi efektif, adanya penghargaan, kesempatan karier dan promosi jabatan, dan gaji. Apabila tidak terjadinya kepuasan kerja dalam diri karyawan, beban kerja yang tinggi dapat merendahkan kinerja karena kelelahan, karyawan yang merasa stress, atau ketidakpuasan karyawan.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh memakai *Smart-PLS* menandakan bahwasannya kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Analisis yang dilakukan memperoleh nilai koefisien sebesar 0.541, hal tersebut menandakan adanya hubungan positif dan kuat. *T-statistik* senilai  $4.801 > 1.96$  pada signifikansi 0.05 dengan *p-value* bernilai  $0.000 < 0.05$ . Dapat digarisbawahi bahwa secara signifikan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu hipotesis tujuh diapat diterima..

Penelitian ini menandakan jika memiliki lingkungan kerja yang teratur dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja para karyawan, yang nantinya berpengaruh positif pada kenaikan kinerja. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya menciptakan pekerjaan karyawan lebih mudah, tetapi juga menjadikan para karyawan merasa lebih puas dan berujung pada peningkatan hasil kerja. Oleh karena itu, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu berdampak langsung, namun juga bisa secara tidak langsung melalui peran mediator kepuasan kerja. Kepuasan kerja di sini memiliki peran sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Pernyataan penelitian ini didukung oleh Hakim dkk., (2023), dalam penelitiannya lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Ritonga & Bahri (2022) menyatakan jika lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan melalui kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja tidak memadai, kepuasan kerja karyawan akan menurun serta berdampak pula terhadap penurunan kinerja.

Dari sisi administratif, penelitian ini menggariskan pentingnya strategi kenaikan lingkungan kerja yang tidak hanya fokus pada satu faktor yaitu aspek fisik, tetapi juga pada aspek sosial dan psikologis. Kenaikan kualitas lingkungan kerja perlu diimbangkan guna menaikkan

604



tingkat kepuasan kerja supaya dampak maksimal pada kinerja karyawan bisa diraih. Peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu dilaksanakan dengan menyeluruh karena dapat menekan peningkatan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja yang optimal serta berkelanjutan.

## SIMPULAN

Hasil pembahasan serta analisis data pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja bernilai negatif dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mampu memediasi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berdampak positif jika beban yang diterima karyawan seimbang dengan kapasitas kemampuan karyawan, dengan begitu karyawan akan merasakan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung seperti hubungan sesama rekan kerja akan berdampak positif terhadap taraf kepuasan kerja. Begitu juga beban kerja akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan jika beban kerja sepadan dan adil. Lalu lingkungan kerja tidak berdampak pada kinerja secara langsung. Selain itu, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan menampakkan performa kinerja yang unggul. Beban kerja yang seimbang dan lingkungan kerja yang teratur menjadikan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga sengan adanya kepuasan kerja maka nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Mitra Emas Lestari harus memperbaiki manajemen sumber daya manusianya, seperti membagi beban kerja sesuai kemampuan karyawan, memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja, pembagian tugas yang rasional sebagai upaya strategis demi menaikkan tingkat kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan jangka panjang guna memperoleh kinerja yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal & Alfia, U. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Ilmu Sosial*, 2(3), 1-16.
- Alfitri & Wirdata. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dinai Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen. *Jurnal Ekonomi*



*Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 80-92.

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT *Super Box Industries*. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86.

Astini, N. N. S., dkk. (2021). Membangun Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Kontran Berbasis Motivasi, Beban Kerja dan Suasana Kerja pada Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Prosding Seminar Nasional Hasil Penelitian*. Denpasar: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Handayani. <http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/PROSIDING>.

Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147-156.

Avissa, C. N., Hamdani, H. I., & Arif, H. S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 115-128.

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*. 4(1), 103-120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.

Databoks.katadata.co.id. (06 April 2024). *Ini Perkembangan Produktivitas Pekerja Indonesia 5 Tahun Terakhir*. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/bc37ce188959dd6/ini-perkembangan-produktivitas-pekerja-indonesia-5-tahun-terakhir>.

Fajri, C., dkk. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373. <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>.

Fransiska, Y., & Tuhti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>.

Gibson, J. L. (1994). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Mc. Erlangga.

Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 22-33. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.13941>.

Hakman, Suhadi, & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Jurnal Nursing Care and Health Technology*, 1(2), 47-54.

Hammar, Y. T. K. R. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *Journal of Management*, 6(1), 42–55. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>.



- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cv Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162-169.
- Idayutri, N. N., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar. *Jurnal Emas*, 4(10), 2362-2372.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam*, 1(2), 117-134.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. A. (2022). Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial dan Sains*, 2(1), 104-110.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik kerja dan beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Marpaung, F. K., dkk. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14(1), 175-193.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans dan Erudisi*, 1(1).
- Nikmah, W., Anggarini, D. T., & Siregar, O. (2023). Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Central Asia Tbk KCU Kedoya Jakarta Barat. *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 251–262. <https://doi.org/10.37012/ileka.v4i2.1987>.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 4164-4173.
- Putri, J. T., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(4), 234-242. <http://jurnal.kolibri.org/index.php/neraca>.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 5953–5962.
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jesya*, 5(2), 1427–1442. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>.
- Ruhiyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja untuk



- Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1>.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>.
- Saputra, F., dkk. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>.
- Savitri, C., dkk. (2021). *Statistik Multivariat dalam Riset*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136-145. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>.
- Septiani, M. R., & Hastuti, M. A. S. W. (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Dimsum Ratu Kalidawir Tulungagung. *Jurnal Economina*, 2(8), 2103–2113. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.721>.
- Sidarta, F., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT BCA Di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 667–673.
- Sihaloho, R. D., & Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinulingga, M. S. B., & Kasmiruddin. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan (Studi pada PT. Suka Fajar Pekanbaru). *Jurnal Economy and Bussiness*, 7(1), 170-179.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, 2(1), 83-98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104-112. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 1(2), 73-91.
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(2), 423–432. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.921>.



Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.

Zahratulfarhah, Silalahi, E. E., & Hasanuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 50–69. <https://doi.org/10.55606/kekombis.v3i4.4105>.