PORTOFOLIO
Jurnal Manajemen dan Bisnis
Vol 3. No. 2 April 2024

Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Serang

Weni Susanti[1], **Achmad Tarmizi**[2]

[1)-2)]Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial. Universitas Dian Nusantara
email: achmad.tarmizi@undira.ac.id[2]

Article History
Received: 20/4/2024
Revised: 24/4/2024
Accepted: 1/5/2024

Keywords: Workload, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

Abstract: *Each company will select prospective employees who meet the qualifications determined by the company. This aims to get quality employees so they can carry out organizational tasks so that company goals can be achieved. Therefore, employee performance is a must to achieve organizational performance. The aim of this research is to determine the influence of workload, organizational culture and work environment on employee performance at PT. Erafone Artha Retailindo Serang Branch. This research is quantitative research. The population of this research is employees of PT. Erafone Artha Retailindo Serang Branch and sampling technique with a saturated sample of 50 respondents. Data collection method by distributing questionnaires. Data analysis methods use validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, autocorrelation tests, heteroscedasticity tests, coefficient of determination tests and t tests. The results of this research conclude that workload does not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, organizational culture and work environment have a significant influence.*

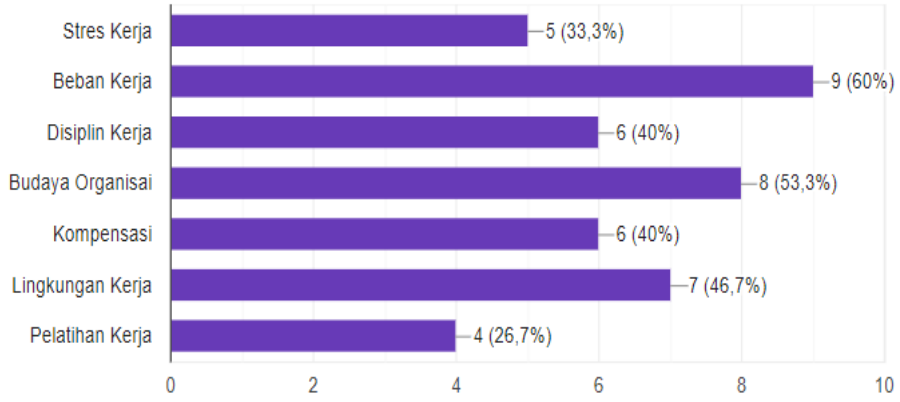
PENDAHULUAN

Pertumbuhan bisnis yang bertambah pesat saat ini menuntut perusahaan untuk selalu unggul dan bersaing. Dalam hal ini sumber daya manusia (MSDM) yang mempunyai peran utama harus dimiliki sejak dini, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien karena akan sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan (Saruksuk et al., 2023). Hal ini dikarenakan faktor penggerak utama dalam perusahaan adalah orang-orang yang terlibat didalamnya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

PT. Erafone Artha Retailindo didirikan pada tahun 2002, Erafone bergerak dalam bisnis ritel perangkat telekomunikasi dan aksesoris di Indonesia. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi tersebut, tentunya diperlukan sumber daya manusia (Saruksuk et al., 2023). Tetapi apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak efektif dan efisien maka dapat

menyebabkan kinerja menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan bagian sales PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Serang masih belum maksimal dari target penjualan dan pencapaian.

Berdasarkan studi lapangan menunjukkan selama bulan maret sampai dengan agustus tahun 2023 penjualan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Serang mengalami pencapaian yang belum melampaui target yang telah ditentukan. Mengenai hal tersebut, menandakan kinerja karyawan bagian sales belum maksimal. Dalam pencapaian target yang diberikan tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang terjadi di dalam store. Seiring dengan berjalannya waktu kami melakukan pra survey dengan menyebar kuesioner kepada 15 responden untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan tersebut dengan mendapatkan hasil sebagai berikut :



Sumber : Data Pra Survey Cabang Serang)

Gambar 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama yaitu dipengaruhi oleh beban kerja. Penulis menduga beban kerja yang terjadi disebabkan banyaknya customer yang compare dengan harga online yang jauh lebih murah dibandingkan pembelian di store langsung. Hal tersebut dapat menimbulkan customer lebih tertarik melakukan pembelian handphone secara online. Tidak hanya itu, dengan adanya situasi dan kondisi store yang sepi pengunjung membuat karyawan kesulitan dalam menjual handphone sehingga karyawan harus mencari berbagai cara agar customer tertarik untuk melakukan pembelian handphone ke store. Permasalahan tersebut dapat menyebabkan beban kerja untuk setiap karyawan sehingga menyebabkan kinerja menurun. Menurut Nurwahyuni (2019), apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut adalah budaya organisasi. Penulis menduga hal tersebut disebabkan adanya budaya organisasi yang belum optimal. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan karena nilai-nilai yang terkandung dalam budaya pada suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku dari karyawan

tersebut. Misalnya perusahaan menerapkan sistem yang ketat mengenai kedisiplinan, seperti aturan berpakaian, berkomunikasi, dan ketepatan waktu dengan sanksi yang tegas apabila peraturan tersebut dilanggar dengan kebiasaan yang berbeda maka tidak mengherankan jika perilaku karyawan tersebut dapat membuat kinerja menurun. Kebiasaan yang berbeda berpengaruh pada kinerja organisasi serta mutu kerja dari sebuah organisasi (Syukur et al., 2019). Dengan demikian penjualan menjadi tidak maksimal untuk melampaui target.

Selain beban kerja dan budaya organisasi, faktor ketiga yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja. Penulis menduga disebabkan karena kurangnya kerjasama dalam tim sehingga berdampak buruk dan membuat kinerja menurun. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkosentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Yuliantari & Prasasti, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rindhorindho et al. (2019), yang menunjukan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan, Dunggio (2020) dan Sihaloho & Siregar (2019), yang menunjukan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurwahyuni (2019), Girsang (2019), M. Ahmad (2019), yang menunjukkan bahwa Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Serang pada karyawan bagian sales dalam rentang waktu mulai 01 Agustus 2023 hingga 31 Desember 2023. Desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yang merujuk pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018). Variabel yang diteliti meliputi Beban Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), dengan dimensi dan indikator yang telah ditentukan dalam tabel operasional variabel. Skala pengukuran variabel menggunakan skala Likert, di mana responden memberikan nilai berdasarkan tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Populasi penelitian adalah karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Serang bagian sales, sementara sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang terdiri dari 50 karyawan, yang mencakup seluruh populasi tersebut.Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner, yang merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26 untuk mengelompokkan, mentabulasikan, menyajikan, dan menghitung data berdasarkan variabel yang diteliti. Selain itu, analisis statistik juga dilakukan untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel penelitian yang telah diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan analisis data karakteristik responden, terdapat sejumlah 50 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Dari segi jenis kelamin, terdapat 19 responden laki-laki, yang menyumbang 38% dari total, dan 31 responden perempuan, yang mencapai 62% dari keseluruhan responden. Adapun berdasarkan usia, mayoritas responden, yaitu sebanyak 19 orang atau 38%, berada dalam rentang usia 25 hingga 29 tahun. Diikuti oleh responden yang berusia 21 hingga 24 tahun, sebanyak 18 orang atau 36%, serta responden usia 17 hingga 20 tahun, sebanyak 12 orang atau 24%. Hanya terdapat satu responden dengan usia di atas 30 tahun. Dalam hal lama bekerja, terdapat 16 responden yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun, 16 responden lainnya dengan pengalaman 1 hingga 2 tahun, 15 responden dengan pengalaman 3 hingga 5 tahun, dan hanya 3 responden dengan pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Sementara itu, dalam hal pendidikan, mayoritas responden, yaitu 49 orang atau 98%, memiliki latar belakang pendidikan SMK/SMA. Sedangkan hanya 1 responden yang memiliki pendidikan S1, dan tidak ada responden dengan pendidikan D3. Terakhir, berdasarkan jabatan, seluruh 50 responden memiliki jabatan sebagai staff dalam perusahaan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019) kevalidan suatu kuesioner tergantung pada kemampuan pertanyaan dalam kuesioner tersebut untuk secara efektif mengungkapkan variabel yang akan diukur. Lebih lanjut, Suryani (2019) menekankan bahwa instrumen dianggap valid apabila nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung lebih besar daripada nilai kritis (r-table) yang ditentukan. Sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung lebih kecil dari nilai kritis (r-table), maka instrumen tersebut dianggap tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	R Hitung	R table	Keterangan
X1.1	0,810	0,278	Valid
X1.2	0,579	0,278	Valid
X1.3	0,788	0,278	Valid
X1.4	0,486	0,278	Valid
X1.5	0,355	0,278	Valid
X2.1	0,646	0,278	Valid
X2.2	0,741	0,278	Valid
X2.3	0,677	0,278	Valid
X2.4	0,779	0,278	Valid
X2.5	0,332	0,278	Valid
X2.6	0,777	0,278	Valid
X2.7	0,690	0,278	Valid
X2.8	0,775	0,278	Valid

Variabel	R Hitung	R table	Keterangan
X3.1	0,565	0,278	Valid
X3.2	0,449	0,278	Valid
X3.3	0,639	0,278	Valid
X3.4	0,378	0,278	Valid
X3.5	0,676	0,278	Valid
X3.6	0,793	0,278	Valid
X3.7	0,632	0,278	Valid
X3.8	0,727	0,278	Valid
Y.1	0,341	0,278	Valid
Y.2	0,689	0,278	Valid
Y.3	0,672	0,278	Valid
Y.4	0,560	0,278	Valid
Y.5	0,398	0,278	Valid
Y.6	0,448	0,278	Valid
Y.7	0,605	0,278	Valid
Y.8	0,789	0,278	Valid
Y.9	0,581	0,278	Valid
Y.10	0,495	0,278	Valid
Y.11	0,700	0,278	Valid
Y.12	0,696	0,278	Valid
Y.13	0,778	0,278	Valid
Y.14	0,528	0,278	Valid
Y.15	0,645	0,278	Valid

Dari Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05 yang artinya bahwa item-item dari variabel Beban Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) tersebut diatas valid.

Menurut Ghozali (2023), uji reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,5 maka dikatakan variabel tersebut reliabel.

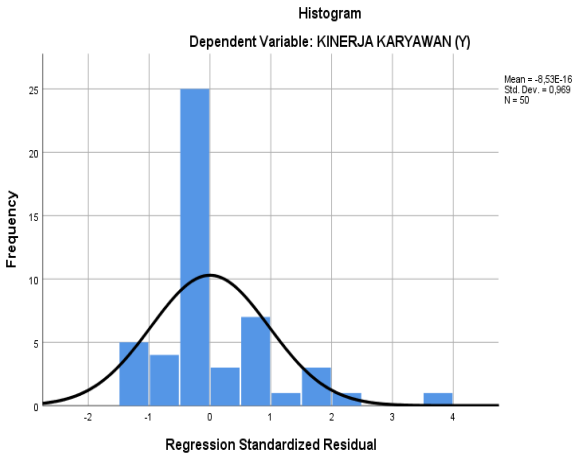
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,584	**Reliabel**
Budaya Organisasi (X2)	0,807	**Reliabel**
Lingkungan Kerja (X3)	0,812	**Reliabel**
Kinerja Karyawan (Y)	0,854	**Reliabel**

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram hasil olah data membentuk garis lurus diagonal yang menunjukkan data penelitian dalam model regresi membentuk normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,924	5,834		4,615	,000		
	Beban Kerja (X1)	,202	,252	,105	,798	,429	,715	1,399
	Budaya Organisasi (X2)	,486	,202	,326	2,407	,020	,670	1,493
	Lingkungan Kerja (X3)	,474	,164	,371	2,886	,006	,745	1,343
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance semua variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,0. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada data penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

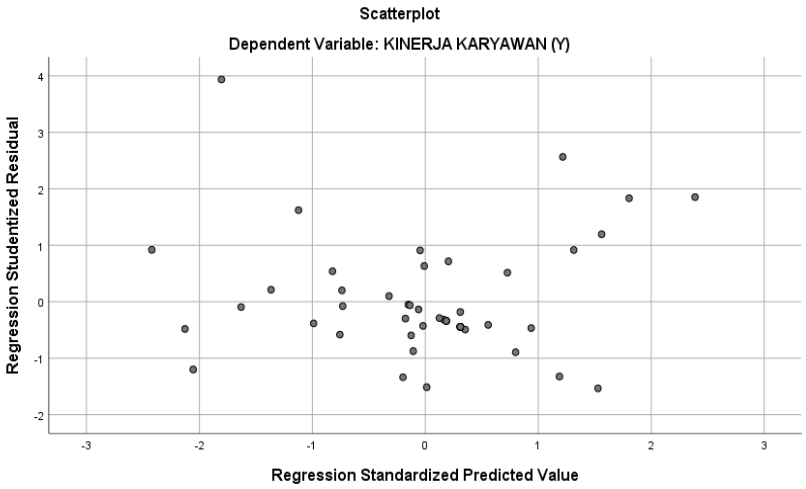
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,658[a]	,433	,396	3,859	1,614

A. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2)
B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, di peroleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,614 yang berada diantara interval 1,550 - 2,460 dengan demikian tidak terjadinya autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,924	5,834		4,615	,000		
	Beban Kerja (X1)	,202	,252	,105	,798	,429	,715	1,399
	Budaya Organisasi (X2)	,486	,202	,326	2,407	,020	,670	1,493
	Lingkungan Kerja (X3)	,474	,164	,371	2,886	,006	,745	1,343
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Berdasarkan penghitungan, nilai ttabel untuk tingkat signifikansi α = 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46, adalah 1,678.

1. Dengan nilai Sig. sebesar 0,429 > 0,05 dan nilai t hitung sebesar 0,798 < 1,678, kesimpulan yang dapat diambil adalah H1 ditolak, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.

2. Dengan nilai Sig. sebesar 0,020 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,407 > 1,678, kesimpulan yang dapat ditarik adalah H2 diterima, menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.
3. Dengan nilai Sig. sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,886 > 1,678, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X3 terhadap variabel Y.

Berdasarkan data yang dikumpulkan diketahui bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Serang. Beban Kerja memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,429 > 0,05 dan nilai t hitung 0,798 < 1,678. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana sedikit atau banyak beban kerja yang diterima dan dijalankan oleh karyawan tidak berpengaruh dengan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2021) dan Aljupri & Oktafien (2021), yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa waktu istirahat dan waktu kerja sudah cukup terpenuhi walaupun waktu senggang relatif sedikit. Dimana menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang dikumpulkan diketahui bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Serang. Hal ini dikarenakan Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05 dan nilai t hitung 2,407 > 1,678. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini membuat budaya organisasi memberikan dampak yang nyata pada kinerja karyawan. Hal penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Sepdiana (2021) dan Kosmajadi (2021), yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan budaya organisasi membentuk sebuah pola yang muncul dari adaptasi internal dan penyelarasan eksternal. Pola ini dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Dalam store Erafone ketika penjualan turun, secara sukarela karyawan (sales) menambah jam kerjanya untuk mengejar target penjualan. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di store Erafone Cabang Serang.

Berdasarkan data yang dikumpulkan diketahui bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Serang. Hal ini menunjukkan bukti karena lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung 2,886 > 1,678. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, semakin meningkatnya lingkungan kerja antar karyawan maka akan meningkatnya kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tangkawarouw et al. (2022) dan Parashakti et al. (2020), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh yang signifikan dikarenakan terpenuhinya faktor-faktor

pendukung pada lingkungan kerja (Parashakti et al., 2020). Hal ini lah yang terjadi di dalam store Erafone Cabang Serang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,429, yang lebih besar dari tingkat signifikansi α = 0,05, dan nilai t hitung sebesar 0,798, yang lebih kecil dari nilai ttabel 1,678. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sebaliknya, Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terbukti dari nilai Sig. sebesar 0,020 yang lebih kecil dari α = 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,407 yang melebihi nilai ttabel 1,678. Artinya, budaya organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Serang.

Selain itu, Lingkungan Kerja (X3) juga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Terlihat dari nilai Sig. sebesar 0,006 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α = 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,886 yang melebihi nilai ttabel 1,678. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi di PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Serang memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam konteks ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, M. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh," *Jurnal Benefita*, *4*(2), 377. https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944

Aljupri, S. M., & Oktafien, S. (2021). "Effect of Workload and Organizational Communication on Employee Performance of PT. Abasando Prima Indonesia. *Technium Social Sciences," Journal*, *6*(December), 1010–1014.

Dunggio, S. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo," *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *7*(1), 1–9. https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114

Ghozali, I. (2023). "Pengaruh Gaji, Fasilitas Dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gpm (Gunung Putra Mandiri)," *Soetomo Management Review*, *1*(3), 281–290.

Girsang, W. S. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan," *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *04*(02), 2.

Jannah, R. F. (2021). "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)," *Jimfeb*, *9*(2), 1–10.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi," *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, *3*(1), 66–79.

Kosmajadi, E. (2021). "The Impact of Human Resources Development and Organizational Culture on Employee Performance," *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-*

Journal): Humanities and Social Sciences, *4*(2), 2227–2233. https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1915

Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, *1*(1), 1–10. https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23

Nurwahyuni, S. (2019). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawanmelalui Work-Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V)," *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(1), 1–9.

Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). "The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector," *135*(Aicmbs 2019), 259–267. https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040

Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(4).

Saruksuk, D., Magito, & Perkasa, D. H. (2023). "Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turn Over Karyawan Pendahuluan," 43–53.

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.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In 26*. Bandung: CV Alfabeta.

Suryani, N. L. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *2*(3), 419. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017

Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). "Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal," *Jurnal Magisma*, *7*(2), 90–99.

Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. ., & Lumintang, G. G. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah the Influence of the Work Environment and Work Ability on the Performance of Employees of Pt. Surya Wenang Indah," *Jurnal EMBA*, *10*(1), 371–380.

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *4*(1), 76–82. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699