

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANAMAS INSAN
KREASI ANDALAN SE-EKSKARISIDENAN KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Prodi Manajemen FEB
Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH :

ALFIYYAH LARASSATI

NPM: 2112010035

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2025

Skripsi oleh:

ALFIYYAH LARASSATI

NPM : 2112010035

Judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANAMAS INSAN
KREASI ANDALAN SE-EKSKARISIDENAN KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen

FEB UN PGRI KEDIRI

Tanggal : _____

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Prof. Dr. H. Sugiono, M.M
NIDN: 0014015706

Sigit Wisnu Setya B, M.M
NIDN: 0720108202

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh :

ALFIYYAH LARASSATI

NPM : 2112010035

Judul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANAMAS INSAN
KREASI ANDALAN SE- EKSKARISIDENAN KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi
MANAJEMAN FEB UN PGRI Kediri

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M
2. Penguji I : Dodi Kusuma Hadi S, S.H, M.M
3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya B, M.M.

Mengetahui
Dekan FEB

Dr. Amin Tohari, M.Si,
NIP : 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Alfiyyah Larassati

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat ,Tanggal Lahir : Kediri

NPM : 2112010035

Fak/Prodi : FEB /Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan dapat disebutkan dalam daftar Pustaka.

Kediri, 10 Juli 2025
Yang Menyatakan

ALFIYYAH LARASSATI
NPM: 2112010035

MOTTO

“Kuat bukan berarti tidak lelah, tapi tetap berjalan meski lelah.”

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini untuk:

“Kedua orang tua tercinta dan semua teman-teman yang selalu memberi support
untuk menyelesaikan skripsi ini”

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat di selesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari tanpa adanya doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan kesehatan dan dapat menyelesaikan laporan ini.
2. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sugiono, M.M selaku Dosen Pembimbing I.
6. Bapak Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M selaku Dosen Pembimbing II
7. Pimpinan PT Danamas Insan Kreasi Andalan area Karisidenan Kediri yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Karisidenan Kediri
8. Kepada kedua orang tuaku tersayang, yang dengan tulus menyayangi, dengan penuh kasih sayang, yang merawat, mendidik dan memberi semangat dengan cinta yang tulus serta tak kenal lelah mendoakan penulis agar lancar dalam menjalani ujian Skripsi ini.

9. Kepada teman-temanku semua yang penulis tidak bisa mencantumkan satu-satu, yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam penyusunan Proposal ini.
10. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada someone, yang telah memberikan semangat, mmeberikan doa dan membantu disetiap proses menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samodra luas.

Kediri, 10 Juli 2025

Alfiyyah Larassati

NPM: 2112010035

ABSTRAK

Alfiyyah Larassati: Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Se-Ekskarisidenan Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2025.

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) se-Karisidenan Kediri. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aspek krusial, dan meskipun PT DIKA telah menerapkan sistem kerja fleksibel dan analisis data, perusahaan masih menghadapi tantangan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian kuantitatif ini menggunakan jenis deskriptif asosiatif, dilaksanakan pada bulan April hingga Mei 2025. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 70 karyawan PT DIKA se-Karisidenan Kediri, menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert dan diolah menggunakan SPSS versi 25, dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,001 dan 0,010. Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan (nilai signifikansi 0,579). Secara simultan, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai F hitung 25,588 dengan signifikansi 0,000). Temuan ini menekankan pentingnya mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja untuk optimasi kinerja karyawan di PT DIKA.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	15
B. Rumusan Masalah.....	17
C. Tujuan Penelitian	17
D. Manfaat Penelitian	18

BAB II LANDASAN TEORI

A. Teori dan Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
B. Teori dan Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
C. Teori dan Penelitian Terdahulu Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
D. Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
E. Kajian Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
F. Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
G. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
----------------------------	------------------------------

B. Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
C. Alat,Bahan,dan Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
E. Prosedur Penelitian	Error! Bookmark not defined.
F. Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
G. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI & SARAN	
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Implikasi.....	Error! Bookmark not defined.
C. Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	20

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Deskripsi Data Variabel Beban Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolienaritas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Hasil Uji T	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Hasil Uji F	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probablity Plot	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 4 Hasil UJI Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran 1 Kuesioner</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<i>Lampiran 2 Hasil SPSS</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<i>Lampiran 3 Surat Ijin Penelitian</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<i>Lampiran 4 Surat Balasan.....</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<i>Lampiran 5 Dokumentasi</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<i>Lampiran 6 Kartu Bimbingan Skripsi.....</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rangkaian kegiatan mengelola karyawan di sebuah entitas yang terstruktur secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Melalui rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA), yang didirikan pada tanggal 2 Mei 2012 di Jakarta, perusahaan ini merupakan anak usaha dari dana pensiun karyawan BCA. Perusahaan ini beroperasi di sektor alih daya, dengan cakupan layanan yang meliputi bidang penjualan, operasional, manajemen sumber daya manusia, penagihan, serta teknologi informasi. Perusahaan memanfaatkan analitik data untuk meningkatkan kinerja dan menerapkan sistem kerja fleksibel, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif. Dengan strategi ini, Perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan berkomitmen membangun suatu sekelompok orang kompeten dan termotivasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Menurut (Silaen, 2024) Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi pencapaian tujuan entitas bisnis. Perusahaan PT Danamas Insan Kreasi Andalan, yang beroperasi di Karisidenan Kediri, sangat penting untuk memahami hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Hal ini, (Mutiar, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak besar terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, (Wahyuningsih, 2018) mengungkapkan bahwa "Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis berkontribusi pada peningkatan kepuasan serta efektivitas kerja pegawai." Oleh karena itu, di Perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan, menciptakan atmosfer kerja yang mendukung menjadi hal yang sangat penting, yang meliputi penyediaan ketersediaan fasilitas yang baik dan interaksi positif antar rekan kerja. Lingkungan yang kondusif tidak hanya menciptakan rasa aman dan nyaman bagi tenaga kerja, tetapi juga memfasilitasi kreativitas, Kerja sama dan pembaruan ide yang akhirnya dapat meningkatkan capaian kinerja secara komprehensif.

Beban kerja turut menjadi salah satu faktor penting yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Tingkat beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres yang berujung pada penurunan efektivitas. (Dwi Novita Sari et al., 2022) mencatat bahwa "beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan serta penurunan semangat kerja." Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang seimbang menjadi tantangan bagi PT Danamas Insan Kreasi Andalan, terutama dalam situasi yang memerlukan tingkat produktivitas yang tinggi. Manajemen perlu melakukan evaluasi dan pengaturan terhadap beban kerja karyawan dengan bijaksana agar karyawan tetap merasa termotivasi dan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka.

Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu elemen lain yang menjadi komponen utama dalam konteks ini. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya akan memperlihatkan kinerja yang lebih optimal dan tingkat keterlibatan secara lebih optimal. Menurut (Khoiriyah & Adiati, 2023) "Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan sering berpindah-pindah pekerjaan dan tidak bertahan lama di perusahaan". Di Perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan adapun faktor, misalnya pengakuan dari atasan, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan kerja hidup, dapat secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami kebutuhan dan harapan karyawan, perusahaan memberikan kontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang baik yang berimplikasi pada optimalisasi produktivitas mereka dan membuat nyaman para karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja memiliki kompleksitas tersendiri yang perlu dipahami secara menyeluruh. Penelitian oleh (Nurhandayani, 2022) menunjukkan bahwa "lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, sehingga pada gilirannya mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan." Temuan ini menekankan pentingnya manajemen yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mengelola beban kerja dengan baik. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat menghasilkan ekosistem lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif, di mana setiap individu memperoleh penghargaan atas kontribusinya dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Adapun permasalahan di Perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan salah satu contoh lembaga perusahaan menetapkan target yang terlalu ambisius atau tidak dapat dicapai, tanpa memperhitungkan kemampuan atau sumber daya yang tersedia, hal tersebut menjadi pendorong terciptanya peningkatan tekanan dan membuat karyawan merasa kesulitan untuk memenuhi harapan yang diberikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan. Melalui pengumpulan data dari karyawan dan analisis yang mendalam, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan saran yang bermanfaat terhadap manajemen perusahaan terkait dengan merumuskan langkah kebijakan serta perencanaan strategis yang lebih optimal.

Berdasar pemaparan pada bagian latar belakang, peneliti merasa terdorong untuk melaksanakan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN SE-EKSKARISIDENAN KEDIRI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada batasan topik yang telah ditentukan, peneliti menetapkan rumusan masalah berikut ini:

1. Apakah terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
2. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
4. Apakah lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah serta memperoleh pemahaman mendalam mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan operasional serta pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan. Tujuan penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua bagian, yakni tujuan umum dan tujuan khusus sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Tujuan utama penelitian ini ditujukan untuk memperoleh wawasan yang terperinci mengenai penerapan strategi manajemen yang dilakukan oleh perusahaan Danamas

Insan Kreasi Andalan dalam rangka meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan.
- b. Menganalisis sejauh mana pelatihan dan pengembangan karyawan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja perusahaan.
- c. Mengevaluasi sistem penilaian kinerja dan mekanisme pemberian kompensasi bagi karyawan.
- d. Menemukan berbagai hambatan dalam pengelolaan SDM serta upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatasinya.
- e. Memberikan saran strategis sebagai upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja di lingkungan perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan dicapai melalui penelitian ini mencakup aspek teoritis dan praktis, yang dirinci sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis kajian ini berpotensi memperkaya wawasan dalam literatur mengenai variabel-variabel yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai landasan yang kuat untuk penelitian lanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih penting bagi kemajuan teori manajemen SDM dan praktik terbaik dalam mengelola tenaga kerja di beragam lingkungan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Terhadap Pimpinan Perusahaan

Temuan dari riset ini mampu memberikan. menawarkan rekomendasi secara jelas serta terperinci untuk memperbaiki lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja di perusahaan. Dengan menerapkan langkah-langkah yang disarankan, seperti menciptakan ruang kerja yang lebih nyaman, meningkatkan komunikasi antar tim, dan menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan, perusahaan dapat menciptakan atmosfer yang lebih mendukung. Hal ini diharapkan tidak semata dapat mengoptimalkan kinerja pegawai, serta memperkuat kepuasan kerja mereka.

Dengan karyawan yang lebih puas, perusahaan akan mendapatkan manfaat tambahan berupa loyalitas yang lebih tinggi, pengurangan tingkat turnover, dan peningkatan kinerja keseluruhan yang berdampak positif pada tujuan bisnis jangka panjang.

b. Terhadap Karyawan

Dengan memperoleh wawasan mengenai variabel-variabel yang berkontribusi terhadap performa kerja tenaga kerja akan lebih menyadari bagaimana berbagai elemen, seperti lingkungan kerja dan beban kerja, dapat berdampak signifikan pada produktivitas dan kesejahteraan mereka. Pengetahuan ini memungkinkan mereka untuk menganalisis pengalaman pribadi dan mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian. Selain itu, karyawan yang memiliki pemahaman ini akan lebih terdorong untuk memberikan masukan konstruktif kepada manajemen, yang dapat berupa saran untuk perbaikan dalam aspek-aspek seperti penyesuaian beban tugas, atau peningkatan dukungan dari rekan kerja dan atasan. Dengan demikian, kontribusi mereka tidak hanya bermanfaat untuk pengembangan diri, tetapi juga membantu membangun lingkungan profesional yang mampu meningkatkan kinerja dan menjalin hubungan kerja yang harmonis secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Faktor Lingkungan Kerja*. [http://eprints.umg.ac.id/8018/6/BAB II.pdf](http://eprints.umg.ac.id/8018/6/BAB%20II.pdf)
- Agus Setiawan, & Mochamad Rizki Sadikin. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Finansial Integrasi Teknologi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1), 81–87.
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i1.4907>
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Antarestar Global Kreatifindo. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). *No Title*.
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/40635-Full_Text.pdf
- Arikunto. (2017). *Populasi penelitian*.
https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19867_3_BAB_III.pdf
- Arikunto. (2020). *kerangka berfikir*. 1–23.
- Atmaja. (2022). *Pengertian Kepuasan Kerja*.
[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9165/8/UNIKOM_Insira Asril Hadisty_BAB II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9165/8/UNIKOM_Insira%20Asril%20Hadisty_BAB%20II.pdf)
- Behavior, O., Approach, A. E., Edition, F., Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthan, K. W. (2020). *Buku*. 2020.
- Budiasa. (2021). *indikator lingkungan kerja*.
<file:///C:/Users/Admin/Downloads/JMKI+vol+1no+4+Oktober+2023+60-69..pdf>
- Dewi dan Harjoyo. (2019). *Pengertian Kepuasan Kerja*.
[file:///C:/Users/Admin/Downloads/2571-Article Text-7416-1-10-20221122 \(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/2571-Article%20Text-7416-1-10-20221122%20(1).pdf)
- Diana. (2019). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 2004, 6–25.
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>

- Ghozali. (2011). *Uji Heterokedastisitas*. [https://repository.stiedewantara.ac.id/37/16/14.BAB III %2838-50%29.pdf](https://repository.stiedewantara.ac.id/37/16/14.BAB%20III%20%2838-50%29.pdf)
- Ghozali. (2016a). *Reabilitie*. [https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-composite-reliability-dalam-penelitian-ilmiah/#:~:text=Suatu intstrumen penelitian dikatakan dapat,kuesioner dapat diandalkan \(reliable\).](https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-composite-reliability-dalam-penelitian-ilmiah/#:~:text=Suatu%20intstrumen%20penelitian%20dikatakan%20dapat,kuesioner%20dapat%20diandalkan%20(reliable).)
- Ghozali. (2016b). *Uji Heterokedastisitas*. [https://repository.unika.ac.id/20136/4/14.D1.0275 EDUARDUS HENDRI GRADIANTO %289.46%29..pdf](https://repository.unika.ac.id/20136/4/14.D1.0275%20EDUARDUS%20HENDRI%20GRADIANTO%20%289.46%29..pdf) BAB III.pdf
- Ghozali. (2018a). *Uji Multikolinearitas*. [http://repository.stei.ac.id/2613/4/BAB III.pdf](http://repository.stei.ac.id/2613/4/BAB%20III.pdf)
- Ghozali. (2018b). *Uji normalitas*. [http://repository.stei.ac.id/2613/4/BAB III.pdf](http://repository.stei.ac.id/2613/4/BAB%20III.pdf)
- Handayani, W., Manullang, J. G., & Hermansah, B. (2022). *KARATE WADOKAI DOJO UNIVERSITAS PGRI*. 1(2), 1–9.
- Indiyati. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Jaminan Sosial Nasional (studi Kasus Bpjs Ketenagakerjaan Bandung *EProceedings of Management*, 7(2), 2416–2423. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/12186>
- Indiyati et al. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12365>
- Indria Maulani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dentalcare Solution. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2065–2072. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2510>
- Kasmir. (2016). *Faktor yang mempengaruhi kinerja*. <https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2021/06/Faktor-Faktor-Dominan-Yang-Mempengaruhi-Kinerja.pdf>
- Khoiriyah, S. A., & Adiati, R. P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Structural Empowerment Terhadap Loyalitas Karyawan Milenial. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 2(1), 69–78. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN/article/view/852%0Ahttps://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN/article/download/852/715>

- Mangkunegara. (2017). *No Title*. file:///C:/Users/Admin/Downloads/7325-24466-1-PB (3).pdf
- Monika. (2018). *Beban Kerja*. [http://repository.stei.ac.id/8808/3/BAB II _SKRIPSI_INDAH SAFITRI.pdf](http://repository.stei.ac.id/8808/3/BAB%20II_SKRIPSI_INDAH_SAFITRI.pdf)
- Mutiara, V. (2021). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau*. 1(1), 1–4.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurmilawati, N., Basalamah, I., & Patu, M. (2025). Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6270–6287. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.8406>
- Nurrohmat, A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 2.
- P Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Putra, S. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Rivai. (2016). *Tujuan Kinerja*. [http://portaluqb.ac.id:808/470/4/BAB II.pdf](http://portaluqb.ac.id:808/470/4/BAB%20II.pdf)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Buku Organizational Behavior Informasi bibliografi. In *Buku Organizational Behavior Informasi bibliografi* (p. 35).
- Rohman dan Ichsan. (2021). *Pengertian Beban Kerja*. [http://repository.stei.ac.id/8015/3/BAB 2.pdf](http://repository.stei.ac.id/8015/3/BAB%202.pdf)
- Rolos et al. (2018). *Pengertian Beban Kerja*. [http://repository.stei.ac.id/8015/3/BAB 2.pdf](http://repository.stei.ac.id/8015/3/BAB%202.pdf)
- Rubiarti Nadia. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://repository.uir.ac.id/9267/1/HArsa.pdf>
- S. R. M. Koesomowidjojo. (2017). *Indikator Beban Kerja*. [http://repository.stei.ac.id/8015/3/BAB 2.pdf](http://repository.stei.ac.id/8015/3/BAB%202.pdf)

- Sanjaya, S., & Rahmad, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues*. 4(4), 1–6.
- Setiaji. (2004). *Validitas konstruksi (construct validity)*.
[https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534324&val=10506&title=Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Kerajinan Gerabah Desa Kasongan Bantul Yogyakarta](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534324&val=10506&title=Pengaruh%20Motivasi%20Dan%20Kepuasan%20Kerja%20Terhadap%20Produktivitas%20Karyawan%20Pada%20Usaha%20Kerajinan%20Gerabah%20Desa%20Kasongan%20Bantul%20Yogyakarta)
- Siagian. (2020). Pengaruh Rotasi Karyawan , Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR Bahteramas Konawe. *YUME : Journal of Management*, 7(1), 489–503.
- Silaen, N. R. (2024). *Issn : 3025-9495* (Vol. 8).
- Simamora. (2002). *Rentang Skala*.
[https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25109/8. BAB 4.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25109/8.BAB%204.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Sinta. (2020). *dipublikasikan oleh LPPM Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta*. 12–13.
- Sudaryo. (2018). *Kepuasan Kerja*.
<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0089/B.131.19.0089-05-BAB-II-20230210043435.pdf>
- Sugiyono. (2017). *Populasi Penelitian*. [http://repository.stei.ac.id/5918/4/BAB III FINAL REVISI.pdf](http://repository.stei.ac.id/5918/4/BAB%20III%20FINAL%20REVISI.pdf)
- Sugiyono. (2018). *Skala Likert*. [http://repository.stei.ac.id/6270/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/6270/4/BAB%203.pdf)
- Sugiyono. (2019a). *Analisis Regresi Linier Berganda*. [http://repository.stei.ac.id/9113/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/9113/4/BAB%203.pdf)
- Sugiyono. (2019b). *Metode penelitian*. [http://repository.stei.ac.id/10760/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/10760/4/BAB%203.pdf)
- Sugiyono. (2019c). *Operasional Variabel*. [http://repository.stei.ac.id/10759/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/10759/4/BAB%203.pdf)
- Sugiyono. (2019d). *Uji Hipotesis*. [http://repository.stei.ac.id/9356/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/9356/4/BAB%203.pdf)
- Sutrisno. (2019). *Kinerja Karyawan : Pengertian , Penilaian (Evaluasi), Indikator , Faktor , dsb*. 1–14.

Tampubolon, M. V. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Self-Efficacy. *Jurnal PENAMAS*, 32(2), 409–426.

Wahyuningsih, S. (2018). *Refbacks Member Of*: 17–18.

Widodo. (2015). Tinjauan Pustaka Tinjauan Pustaka. *Convention Center Di Kota Tegal*, 1(938), 6–37.

Wulandari. (2021). *b. Tujuan Kepuasan Kerja*.

file:///C:/Users/Admin/Downloads/VOLUME+1,+NO.+3,+September+2023+hal+102-116.pdf