



Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ABC

Hanna Luthfiana

hannaluthfiana17@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Rycha Kuwara Sari

rycha@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Ferawaty Puspitorini

ferawaty.puspitorini@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: hannaluthfiana17@gmail.com

Abstrak: *This research aims to determine whether there is a significant influence between workload and work motivation on employee performance at PT ABC. The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique used in this research is saturated sampling or the entire population is sampled. The population in this study was 55 respondents. Data analysis using Smart-PLS 4 software and hypothesis testing, namely the t test (partial test). The results of this study show that (1) the workload has a significant effect on employee performance at the PT ABC and (2) the work motivation has a significant effect on employee performance at the PT ABC.*

Keywords: *workload, work motivation and employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ABC. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 responden. Analisis data menggunakan perangkat lunak *Smart-PLS 4* dan pengujian hipotesis yaitu uji t (partial test). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ABC dan (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ABC.

Kata Kunci: *beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah individu yang dipekerjakan di sebuah perusahaan untuk merencanakan dan melaksanakan Tindakan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut (Darsana & Sudjana, 2022). Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam sebuah perusahaan karena mereka adalah faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas juga akan memberikan pengaruh positif bagi setiap perusahaan, baik itu perusahaan milik negara ataupun perusahaan milik swasta (Susan, 2019).

Pada sebuah organisasi karyawan sangat dibutuhkan agar dapat mencapai keberhasilan visi yang diinginkan dan di dalam sebuah organisasi karyawan itu dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap organisasi. Suatu organisasi yang mempunyai karyawan dengan talenta yang sesuai dengan kebutuhan akan membuat organisasi tersebut menjadi lebih unggul, karena tingkat keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur melalui kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasinya (Jannah, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Bukan hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan, analisis beban kerja juga dapat mencegah tekanan yang berlebihan. Jika beban kerja terlalu berat, karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak betah bekerja, dan tidak betah dalam bekerja, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan di organisasi tersebut (Indrayana & Putra, 2024).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Semangat organisasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mereka mau bekerja dengan tekun, dengan membekali mereka dengan semua keterampilan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin organisasi harus memotivasi karyawan secara konsisten agar dapat menciptakan kinerja yang baik, misalnya dengan memberikan karyawan penghargaan. Motivasi itu sendiri adalah dorongan yang memotivasi seseorang untuk bertindak ke arah usaha yang sungguh-sungguh, seperti tanggung jawab atas kinerja pekerjaan, layanan yang diberikan, pengembangan pribadi dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dapat tercapai (Zahratulfarhah et al., 2022).

Berdasarkan dari hasil wawancara pada bulan Januari 2024 yang dilakukan peneliti kepada 5 karyawan di PT ABC yaitu, banyaknya target perbulan yang harus dicapai sehingga membuat para karyawan sering menghabiskan waktunya untuk bekerja guna mencapai target yang telah ditentukan. Karena sering bekerja lembur, tekanan kerja dan jarang ada waktu untuk istirahat menyebabkan karyawan mudah kelelahan baik itu kelelahan secara fisik seperti mudah sakit kepala, dan kelelahahn secara mental seperti mudah marah dan tidak bisa mengontrol diri. Hal ini yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT ABC. Adapun tabel target penjualan selama tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Data Target dan Penjualan 2023

Bulan	Target Penjualan	Realisasi	Persentase (%)
Januari	45.000	44.986	99.9%
Februari	45.000	45.108	100.2%
Maret	50.000	50.214	100.4%
April	50.000	50.015	100.0%
Mei	45.000	44.987	99.9%
Juni	45.000	42.948	95.4%
Juli	45.000	41.573	92.3%
Agustus	45.000	39.765	88.3%
September	45.000	41.324	91.8%
Oktober	45.000	44.578	99.0%
November	45.000	44.859	99.6%
Desember	45.000	44.576	99.0%
Total	550.000	534.933	97.2%

Sumber: PT ABC

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa pada bulan Januari perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan sehingga target tidak tercapai. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja. Pada bulan Februari, Maret dan April, sempat mengalami kenaikan sehingga dapat mencapai target, karena pada saat tanggal satu bulan Februari karyawan mendapatkan kenaikan gaji, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Lalu

pada bulan Mei sampai Desember, perusahaan mengalami penurunan kinerja lagi sehingga tidak bisa mencapai target. Karena pada saat karyawan sudah bisa mencapai target, karyawan merasa tidak ada apresiasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, seperti tidak adanya bonus, tidak ada uang lembur, dan karyawan sering bekerja diluar waktu yang sudah ditentukan. Sehingga karyawan merasa sering kelelahan, menjadi tidak fokus saat bekerja, serta motivasi untuk bekerja menurun lagi.

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

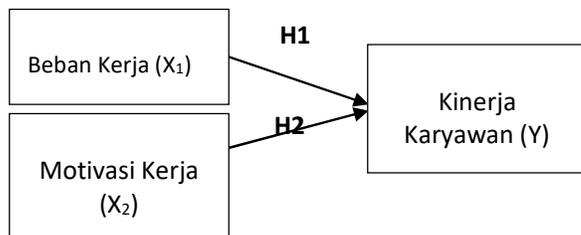
Menurut (Solihin, 2021) beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan pada individu sehingga menyebabkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh persyaratan tinggi dalam keahlian yang diperlukan, tingkat kecepatan kerja yang tinggi, dan faktor lainnya. Menurut (Fajri et al., 2021) mengatakan beban kerja yang berlebihan mengakibatkan gangguan emosional pada karyawan, yang berimplikasi pada penurunan semangat, produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini berpotensi merugikan organisasi secara tidak langsung karena karyawan tidak dapat memberikan kontribusi maksimal, sehingga tujuan organisasi menjadi sulit dicapai. Menurut (Teddy et al., 2024) terdapat empat indikator dari beban kerja yaitu: (1) kondisi pekerjaan; (2) penggunaan waktu; (3) target; (4) tekanan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Dal Forno & Merlone dalam (Riyanto et al., 2021) motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk menuntut tindakan dengan tujuan tertentu. Ini bisa menjadi komponen paling penting, baik dalam pekerjaan, pendidikan, atau gaya hidup. Motivasi dapat menggerakkan pekerjaan apapun dengan lebih mudah dan cepat. Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya (Sukrispiyanto, 2019) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri. Menurut (Rahmadani et al., 2023) terdapat empat indikator dari motivasi kerja yaitu: (1) balas jasa; (2) kondisi kerja; (3) fasilitas kerja; (4) pengakuan dari atasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi dapat dipahami sebagai hasil atau pencapaian dari apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut telah tercapai atau tidak. Menurut Soadji dalam (Mansur et al., 2024) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Amstrong dan Baron dalam (Almaududi et al., 2021) kinerja melibatkan pelaksanaan tugas dan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas tersebut. Menurut (Annisa et al., 2023) terdapat empat indikator dari kinerja karyawan yaitu: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas; (3) ketepatan waktu; (4) kemandirian.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan hubungan teoritis yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Beban kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Musianto dalam (Waruwu, 2023) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik dalam perencanaan, proses, membangun hipotesis, teknik, analisis data dan menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT ABC yang berjumlah 55 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang di mana seluruh karyawan akan dijadikan responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

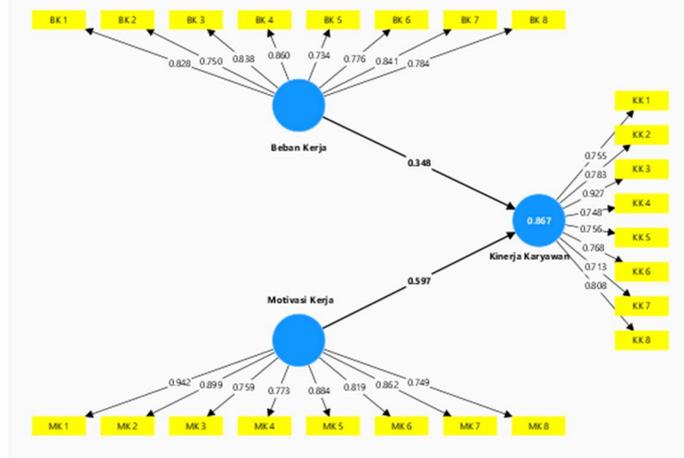
1. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Uji *convergent validity* apabila nilai *outer loading* > 0,7 dan AVE > 0,5. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut ini *convergent validity* penelitian ini:

Tabel 2 *Convergent Validity*

Indikator	Loading factor	Kriteria loading factor	AVE	Kriteria AVE	Keterangan
Beban Kerja (X1)					
BK 1	0.828	0.7	0.644	0.5	Valid
BK 2	0.750	0.7		0.5	Valid
BK 3	0.838	0.7		0.5	Valid
BK 4	0.860	0.7		0.5	Valid
BK 5	0.734	0.7		0.5	Valid
BK 6	0.776	0.7		0.5	Valid
BK 7	0.841	0.7		0.5	Valid
BK 8	0.784	0.7		0.5	Valid
Motivasi Kerja (X2)					
MK 1	0.942	0.7	0.703	0.5	Valid
MK 2	0.899	0.7		0.5	Valid
MK 3	0.759	0.7		0.5	Valid
MK 4	0.773	0.7		0.5	Valid
MK 5	0.884	0.7		0.5	Valid
MK 6	0.819	0.7		0.5	Valid
MK 7	0.862	0.7		0.5	Valid
MK 8	0.749	0.7		0.5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)					
KK 1	0.755	0.7	0.616	0.5	Valid
KK 2	0.783	0.7		0.5	Valid
KK 3	0.927	0.7		0.5	Valid

KK 4	0.748	0.7		0.5	Valid
KK 5	0.756	0.7		0.5	Valid
KK 6	0.768	0.7		0.5	Valid
KK 7	0.713	0.7		0.5	Valid
KK 8	0.808	0.7		0.5	Valid



Gambar 2 Hasil Uji *Convergent Validity*

Tabel 2 dan gambar 2 menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* (data telah valid) karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7.

2. *Discriminant Validity*

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Hasil uji *discriminant validity* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 *Cross Loading*

	Beban Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
BK 1	0.828	0.780	0.811
BK 2	0.750	0.620	0.638
BK 3	0.838	0.741	0.835
BK 4	0.860	0.880	0.827
BK 5	0.734	0.642	0.674
BK 6	0.776	0.674	0.685
BK 7	0.841	0.770	0.868
BK 8	0.784	0.677	0.649
MK 1	0.687	0.755	0.691
MK 2	0.640	0.783	0.666
MK 3	0.899	0.927	0.911
MK 4	0.626	0.748	0.691
MK 5	0.675	0.756	0.701
MK 6	0.703	0.768	0.724
MK 7	0.717	0.713	0.696
MK 8	0.715	0.808	0.681
KK 1	0.892	0.847	0.942

KK 2	0.786	0.751	0.899
KK 3	0.686	0.652	0.759
KK 4	0.686	0.719	0.773
KK 5	0.902	0.904	0.884
KK 6	0.833	0.720	0.819
KK 7	0.831	0.884	0.862
KK 8	0.634	0.658	0.749

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil dari nilai *cross loading* dari masing-masing item yang terdapat pada indikator dapat diketahui, namun jika dibandingkan dengan item yang tersedia pada variabel lain data ini mendapatkan nilai *cross loading* yang besar. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari keseluruhan tes dinyatakan valid. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan meliputi *fornell larcker criterion* yang mana menunjukkan validitas pada variabel. Ketika suatu variabel memiliki korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel yang berbeda.

Tabel 4 Fornell Larcker Criterion

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi kerja
Beban Kerja	0.802		
Kinerja Karyawan	0.909	0.785	
Motivasi Kerja	0.939	0.924	0.838

Berdasarkan hasil dari tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa hasil nilai pada setiap *fornell larcker criterion* yang memperlihatkan bahwa nilai validitas ketiga variabel lebih dari $> 0,05$ terhadap konstruk masing-masing variabel. Didapatkan nilai variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0.785, beban kerja (X1) dengan nilai sebesar 0.802 dan motivasi kerja (X2) dengan nilai 0.838. dari hasil tersebut dikatakan bahwa data yang dimiliki telah memenuhi kriteria *fornell larcker criterion*. Dari hasil perhitungan *discriminant validity*, maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan dari indikator dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

1. *Composite Reliability*

Composite reliability dan *cronbach's alpha*. Pengujian ini mengukur keakuratan, ketepatan dan konsistensi konstruk atau variabel yang diteliti. Berikut adalah data penggunaan yang diolah oleh *Smart-PLS* 4:

Tabel 5 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Standard Composite Reliability	Kesimpulan
Beban kerja	0.927	$>0,7$	<i>Reliable</i>
Motivasi kerja	0.946	$>0,7$	<i>Reliable</i>
Kinerja karyawan	0.917	$>0,7$	<i>Reliable</i>

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai dalam *composite reliability* setiap variabel memperoleh nilai $> 0,7$ untuk *composite reliability*. Hasil ini memaparkan beban kerja, motivasi kerja dan beban kerja layak digunakan dalam penelitian.

2. *Cronbach's Alpha*

Suatu variabel dinyatakan *reliable* atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai $>0,7$. Berikut nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 6 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Beban kerja	0.921	>0,7	Reliable
Motivasi kerja	0.939	>0,7	Reliable
Kinerja karyawan	0.910	>0,7	Reliable

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* adalah $> 0,7$. Dipaparkan jika variabel beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah melewati standar yang telah ditentukan sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

Pengujian Inner Model

1. R-Square

Nilai *r-square* sebesar 0,75 dinyatakan kuat, $> 0,5$ dinyatakan baik, dan 0,25 dinyatakan rendah. Berikut merupakan hasil pengujian *r-square*:

Tabel 7 R-Square dan Adjusted R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.867	0.862

Berdasarkan tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai *r-square* sebesar 0.867 artinya, variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan nilai 0.862 atau berpengaruh selaras 86,2%. Sisanya 13,8% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

2. F-Square

F-Square bertujuan untuk menghitung pengaruh nilai suatu variabel bebas dan variabel terikat. Nilai *F-Square* dianggap terendah jika nilai hanya 0,02 serta dianggap sedang atau moderat jika nilai 0,15 dan dinyatakan besar jika nilai 0,35. Dibawah ini merupakan nilai *F-Square* dalam penelitian:

Tabel 8 F-Square

Variabel	Nilai F-Square	Kesimpulan
Beban kerja => Kinerja karyawan	0.107	Lemah
Motivasi kerja => Kinerja karyawan	0.317	Moderat

Berdasarkan tabel 8 di atas, nilai *F-Square* variabel beban kerja (x1) sebesar 0.107, yang artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai *F-Square* variabel motivasi kerja (x2) sebesar 0.317, yang artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh parsial moderat terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Q-Square

Relevansi prediksi atau *predictive relevance* (Q2) dilakukan untuk mengukur seberapa positif nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Berikut ini merupakan nilai *q-square* dalam penelitian:

Tabel 9 Q-Square

Variabel	Q-Square
Kinerja Karyawan	0.867

Berdasarkan tabel 9 di atas, bahwa nilai *Q-Square* sebesar 0.867 atau 86,7. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Q-Square* dikatakan model memiliki *predictive relevance* karena nilai *Q-Square* > 0 .

Uji Hipotesis

Pembahasan yang dilakukan, selain menggunakan hasil jawaban kuesioner, digunakan pula hasil diskusi terhadap responden pada saat penyebaran kuesioner. Berikut merupakan tabel dari hasil uji hipotesis:

Tabel 10 Uji Hipotesis *Path Coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
Beban kerja => Kinerja karyawan	0.348	0.357	0.149	2.335	0.020
Motivasi kerja => Kinerja karyawan	0.597	0.593	0.146	4.089	0.000

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Hipotesis pertama:
Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai *p-values* sebesar 0.020 yang artinya nilai *p-values* harus < 0.05 ($0.020 < 0.05$) maka H1 diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil t-statistik sebesar 2.335 dan nilai t-tabel 1,96 ($2.335 > 1,96$) yang artinya hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Hipotesis kedua:
Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai *p-values* sebesar 0.000 yang artinya nilai *p-values* harus < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka H1 diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil t-statistik sebesar 4.089 dan nilai t-tabel 1,96 ($4.089 > 1,96$) yang artinya hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat melalui asumsi variabel bebas tidak berubah.

Tabel 11 Uji T

Variabel	Nilai T	P-Values	Hasil
Beban Kerja (X1)	2.335	0.020	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	4.089	0.000	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan tabel 11 di atas, menunjukkan bahwa beban kerja (X1) memiliki nilai t sebesar 2.335 dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai t sebesar 4.089. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif karena memiliki nilai t lebih besar daripada *p-values*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ABC. Adanya beban kerja yang tinggi tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ABC. Dalam hal ini semakin kuat motivasi akan semakin tinggi kinerjanya, dan sebaliknya jika semakin lemah motivasi maka akan semakin menurun kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Darsana, I. M., & Sudjana, I. M. (2022). A Literature Study of Indonesian Tourism Human Resources Development in the Era of Society 5.0. *A Literature Study of Indonesian Tourism Human Resources Development in the Era of Society 5.0. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 2691–2700. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.2014>
- Fajri, C., Terza, Y., & Wahyudi. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemi.v2i1.1407>
- 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.
- Mansur, Adawiah, A., Asmini, Nuralam, A. R., & Bahara. (2024). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo*. 7(April), 105–113.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & Hasibuan, T. F. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimestika Daya Semesta. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(November 2022), 3408–3420.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Zahratulfarhah, Z., Mandasari, A. R., & Rani, D. S. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metedologi Riset Bisnis)*. 4(2), 118–130.