

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)

Zhelika Sari¹, Mahfudiyanto², Choirun Nisful Laili³

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari

Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

Informasi Artikel

Diterima: 05 Agustus 2022

Revisi: 08 Agustus 2022

Diterima: 18 Agustus 2022

Kata kunci:

Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Korespondensi

*Penulis korespondensi :

zhelikasari0@gmail.com

Mahfudiyanto563@gmail.com

choirunnisful@unhasy.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk kajian ini populasinya yaitu seluruh perawat RS Nahdlatul Ulama Jombang. Digunakannya sampel jenuh selaku teknik pengambilan sampelnya, dimana sampelnya berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpul data menggunakan kuesioner yang telah dilakukan uji reliabilitas dan vaaliditasnya. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas, menggunakan analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis (uji t dan F) serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitiannya untuk uji t (parsial) memperlihatkan bahwa variabel beban kerja (X1) memengaruhi positif kinerja karyawannya (Y) serta variabel lingkungan kerja (X2) memengaruhi positif kinerja karyawannya (Y). Hasil penelitiannya untuk uji F (simultan) dihasilkan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memengaruhi signifikan kinerja karyawan (Y) secara simultan.

How to Cite

Sari, Z., Mahfudiyanto, & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 80–88. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5309>

PENDAHULUAN

Ketercapaian tujuan perusahaan dapat dengan upaya memaksimalkan kinerja pekerjaannya (Widiastuti et al., 2022). Kinerja merupakan hasil capaian saat melaksanakan tugasnya di perusahaan (Lasri et al., 2022). Rendah tingginya tingkat kompetensi karyawan akan berimbas pada kinerja dan produktivitas pekerja itu sendiri dan berimbas ke kehidupan operasi perusahaannya. Karyawan yang berkinerja tinggi akan berkontribusi besar kepada perusahaan(Widiastuti et al., 2022).

Perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya melalui beragam upaya. Menurut (Santoso dan Widodo., 2022) ada beberapa hal yang perlu perusahaan perhatikan dalam peningkatan kinerja karyawannya, yaitu beban kerja yang diberikan serta lingkungan kerja para karyawan.

Beban kerja adalah hal-hal yang dikerjakan telah melebihi batas kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan (Haryanto., 2021). Sebagai contoh mesin, mesin yang mengerjakan sesuatu bila melebihi batas kapasitasnya dapat memicu usia pakai mesin akan lebih semakin pendek ataupun bahkan tidak bisa dipakai lagi. Tingginya beban kerja atau terlalu rendahnya beban kerjanya yang dibagikan perusahaan ke karyawan dapat menumbuhkan stress kerja, meningkatnya jumlah absensi, konsentrasi kerja yang menurun, kualitas kerja menurun, serta berimbas pada keselamatan dan kesehatan karyawan (Koesomowidjojo, 2021).

Faktor lain yang harus perusahaan perhatikan dalam peningkatan kinerja karyawannya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai kelangsungan hidup sosial, fisik, dan psikologi di perusahaan yang memengaruhi karyawannya saat menyelesaikan tugas. Perusahaan perlu memerhatikan lingkungan kerja para karyawannya. Kurang baiknya lingkungan kerja dapat menumbuhkan rasa ketidaknyamanan dan jenuh dalam menjalankan tugas. Dari rasa tidak nyaman tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan karena tidak adanya semangat atau gairah dalam bekerja (Norawati et al., 2021).

Hasil observasi dan wawancara dengan karyawan bagian SDM dan diklat, perawat memahami serta menjalankan SOP dengan baik dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab namun ditemukan permasalahan yaitu ketidakseimbangan antara jumlah perawat dengan pasiennya. Ketidakseimbangan ini dapat mempengaruhi kinerja perawat. Perawat juga mengalami lembur kerja yang dapat mengakibatkan kelelahan, sehingga tidak dapat memberikan perawatan secara optimal.

Hasil wawancara dengan beberapa perawat mengatakan fasilitas medis perlu untuk ditambah dalam membantu kelancaran dalam bekerja. Rumah sakit juga perlu memperhatikan polusi udara yang ada lingkungan, seperti asap jerami apabila terjadi pembakaran dan aroma saos dari pabrik apabila sedang berproduksi. Hal tersebut dapat mengganggu kinerja perawat serta semua individu yang berada di dalam lingkungan RS.

Pada penelitian ini hanya berfokus pada bagian keperawatan, ini dikarenakan intensitas bertemu pasien lebih banyak dan tidak hanya dengan pasien yang dirawat saja, namun perawat perlu melakukan interaksi dengan keluarga pasien, dokter, dan perawat yang lainnya, sehingga peneliti berminat untuk mengangkat judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)”.

METODE PENELITIAN

Disini peneliti memanfaatkan metode penelitian kuantitatif. Penelitiannya ini diadakan di RS Nahdlatul Ulama Jombang. Untuk kajian ini populasinya yaitu seluruh perawat RS Nahdlatul Ulama Jombang yaitu 60 karyawan. Dengan digunakannya sampel jenuh, yang mana semua anggota popuasi dipilih selaku sampel (Hardani et al., 2020). Teknik pengumpul data yang peneliti lakukan yaitu dokumentasi, kuesioner, wawancara, dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dianggap valid sebuah angket apabila pernyataan dalam angket sanggup mengungkap suatu hal yang akan diukur oleh angket tersebut. Pelaksanaan uji validitas ini melalui perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Jikalau r hitung melebihi r tabel serta bernilai positif sehingga disebut valid pernyataannya tersebut (Ghozali, 2021). Pada uji validitas ini r tabelnya adalah 0,306. Pada penelitian ini r hitung melebihi r tabel sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji ini bermaksud mengukur konsistensi kuesioner yang termasuk indikator dari konstruk. Kriterianya yaitu nilai cronbach alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2021).

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban kerja	0,717	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,831	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,715	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Mengacu tabel tersebut ditunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha tiap-tiap variabel nilainya melebihi 0,70. Memiliki arti bahwa item pernyataan tersebut ialah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini bermaksud memahami apakah sebaran data memiliki kenormalan distribusi ataukah tidak (Ghozali, 2021). Digunakannya kolmogorov Smirnov untuk uji normalita penelitian. Dianggap normal distribusinya jikalau nilai sig. melebihi 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35529072
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.055
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: hasil olah SPSS, 2023

Digunakannya uji kolmogorov Smirnov untuk hasil analisis uji normalitas data, hasilnya menunjukkan nilai $0,200 > 0,05$, maka residul dan regresi telah dipenuhinya asumsi normalitas data yaitu memiliki kenormalan distribusi.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bermaksud mengujikan apakah ditemukan hubungan signifikan pada model regresi di antara variabel bebasnya. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas dari lihat nilai VIF dan tolerance, dimana $> 0,1$ nilai tolerance dan < 10 VIF (Ghozali, 2021)

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.856	2.235		9.331	.000					
	BEBAN KERJA (X1)	.222	.084	.320	2.635	.011	.480	.330	.286	.795	1.258
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.267	.092	.353	2.901	.005	.498	.359	.315	.795	1.258

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: hasil olah SPSS, 2023

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan bahwa nilai tolerance $0,795 > 0,1$ serta nilai VIF $1,258 < 10$, maka didapat simpulan bahwa variabel beban kerja serta lingkungan kerja memperlihatkan tidak muncul multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bermaksud mengujikan apakah diitemukan tidakcocokan varian dalam model regresi dari residual antar pengamatan. Digunakannya uji glejser untuk penelitian ini (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.150	1.341		2.350	.022
	BEBAN KERJA (X1)	-.074	.051	-.210	-1.453	.152
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	-.011	.055	-.029	-.203	.840

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: hasil olah SPSS, 2023

Pada hasil uji glejser tersebut, diketahui nilai sig. variabel beban kerja yaitu $0,152 > 0,05$ serta nilai sig. variabel lingkungan kerja ialah $0,840 > 0,05$, sehingga kesimpulannya bahwa tidak muncul heteroskedastisitas pada kedua variabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan guna mengujikan pengaruhnya simultan dari beberapa variabel bebas kepada suatu variabel terikat (Mahfudiyanto, 2022)

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.856	2.235		9.331	.000
	BEBAN KERJA (X1)	.222	.084	.320	2.635	.011
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.267	.092	.353	2.901	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: hasil olah SPSS, 2023

Persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

$$Y = 20,856 + 0,222(X1) + 0,267(X2)$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta (a) senilai 20,856 (positif). Tanda positif ini memiliki artinya bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruhnya secara searah. Ini memperlihatkan bahwa bilamana seluruh variabel bebasnya yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya 0 persen ataupun tidak berubah, sehingga nilai kinerja karyawan yaitu 20,856
- b. Variabel beban kerja (X2) untuk nilai koefisien regresi senilai 0,222 (positif). Ini memperlihatkan bilamana beban kerja naik 1%, sehingga kinerja karyawan akan meningkat 0,267 diasumsikan variabel bebas lainnya dipandang konstan. Tanda positif ini memiliki arti variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruhnya secara searah.
- c. Variabel lingkungan kerja (X2) untuk nilai koefisien regresi senilai 0,267 (positif). Ini memperlihatkan bilamana lingkungan kerja naik 1%, sehingga kinerja karyawan akan meningkat 0,267 diasumsikan variabel bebas lainnya dipandang konstan. Tanda positif ini memiliki arti variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruhnya secara searah.

Uji hipotesis

Uji parsial (Uji t)

Uji t bermaksud sebagai pembuktian hipotesis terdapat atau tidak pengaruhnya setiap variabel independen secara individual kepada variabel dependen. Dilakukannya uji t dapat melalui perbandingan antara nilai t hitung dan nilai t tabel dan nilai signifikannya dibawah 0,05. Aturannya yaitu t tabel (df) = n-k, di mana n selaku banyaknya sampel serta k selaku banyaknya variabel penelitian (Nabilah & Ridwan, 2022) (df) = 60-3 = 57, maka t tabel nya yaitu 1,672.

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.856	2.235		9.331	.000
	BEBAN KERJA (X1)	.222	.084	.320	2.635	.011
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.267	.092	.353	2.901	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Mengacu hasil tabel 4.14 diinterpretasikan:

1. Pada variabel beban kerja (X1) dihasilkan t hitung senilai 2,635 melebihi t tabel senilai 1,672. Untuk beban kerja nilai sig. senilai $0,011 < 0,05$. Memiliki arti bahwa secara parsial beban kerja memengaruhi signifikan kinerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang pada perawat.
2. Pada konstruk lingkungan kerja (X2) dihasilkan t hitung senilai 2,901 melebihi t tabel senilai 1,672. Untuk lingkungan kerja nilai sig. senilai 0,005. Memiliki arti bahwasanya variabel lingkungan kerja memengaruhi signifikan kinerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang pada perawat.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini bermaksud menganalisis apakah secara simultan variabel independent memiliki pengaruh pada variabel terikat. Rumus untuk uji F yaitu menggunakan kriteria penerimaan atau penolakan 5% dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$. F_{tabel} pada penelitian ini adalah 4 (Ghozali, 2021)

Tabel 7. Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.278	2	26.639	14.011	.000 ^b
	Residual	108.372	57	1.901		
	Total	161.650	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

Sumber: hasil olah SPSS, 2023

Mengacu hasil tabel 4.15 nilai F_{hitung} nya yaitu $14.011 > 4$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka kesimpulannya bahwa terdapat penolakan H_0 dan penerimaan H_3 , memiliki arti bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan di RS Nahdlatul Ulama Jombang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 bermaksud mengukur kemampuan model saat menjelaskan variasi variabel, atau menunjukkan besaran persentase pengaruhnya semua variabel bebas kepada variabel terikat.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.330	.306	1.379

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: hasil olah SPSS, 2023

Mengacu tabel tabel 4.16, dihasilkan nilai pada Adjusted R square yakni senilai 0,306 (30,6%) yang berarti variabel beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan senilai 30,6%, dan tersisa 69,4% mendapat pengaruh dari variabel lain diluar kajian ini.

Pada penelitian ini, indikator beban kerja dan lingkungan kerja yang bisa memengaruhi kinerja karyawannya adalah kondisi pekerjaan serta hubungan dengan rekan kerja. Pada kondisi pekerjaan, karyawan memahami serta melaksanakan tugasnya dengan mengacu pada SOP yang berlaku di RS, sedangkan pada hubungan dengan rekan kerja, para karyawan memiliki keharmonisan hubunga, baik karyawan dengan pimpinan, ataupun sesama karyaawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Jombang Pada Bagian Keperawatan.

Melalui hasil uji t dikatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dihasilkan bahwasanya beban kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di RS Nahdlatul Ulama Jombang. Hal tersebut memiliki arti bahwa kian tingginya beban kerjanya, sehingga bertambah baik kinerja karyawannya. Di RS Nahdlatul Ulama Jombang memiliki beban kerja yang tergolong besar untuk dikerjakan setiap harinya, namun kinerja karyawan tetap baik. Hal ini dikarenakan pemahaman karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang baik dan pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama tidak menerapkan sistem target yang harus dicapai. Namun, bukan berarti hal tersebut tidak perlu diperhatikan, pemberian beban kerja yang terlalu banyak dan pembagian tugas yang tidak sesuai, memungkinkan pekerja akan merasakan lelag, maka dapat terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Terdapat tiga indikator dalam mengukur beban kerjanya, yakni target yang harus tercapai, kondisi pekerjaan, serta penggunaan waktu. Melalui hasil wawancara yang telah dilakukan, pada indikator penggunaan waktu perlu adanya perbaikan, yaitu dengan cara dilakukannya penambahan SDM sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, sehingga tidak terjadi lembur kerja terutama pada bagian rawat inap dan IGD

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Jombang Pada Bagian Keperawatan.

Melalui hasil uji t dipahami bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dihasilkan bahwasanya beban kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada RS Nahdlatul Ulama Jombang. Hal tersebut memiliki arti bahwa kian baiknya lingkungan kerjanya sehingga bertambah baik juga kinerja karyawannya.

Ada tiga indikator dalam pengukuran variabel lingkungan kerjanya, yakni ketersediaan fasilitas kerja, suasana kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Dari hasil wawancara, untuk indikator hubungan dengan rekan kerja telah terlaksana secara baik,

hal tersebut diperlihatkan dari pengadaan morning report. Sedangkan untuk indikator suasana kerja serta indikator fasilitas kerja perlu adanya perhatian dari pihak rumah sakit, seperti asap pembakaran jerami dan aroma yang menyengat dari pabrik saos yang mengarah ke area rumah sakit, serta perlunya penambahan alat medis untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Nahdlatul Ulama Jombang Pada Bagian Keperawatan

Melalui hasil uji F ditunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya apabila pembagian beban kerja yang diberikan sesuai dan lingkungan kerja kondusif serta nyaman, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat empat indikator dalam mengukur kinerja karyawannya yakni tanggung jawab, pelaksanaan tugas, kuantitas, dan kualitas. Dari hasil wawancara untuk indikator pelaksanaan tugas serta indikator tanggung jawab telah dilaksanakan dengan baik, namun pada indikator kualitas dan kuantitas perlu adanya perhatian dari pihak rumah sakit karena ketidakseimbangan jumlah perawat dengan pasiennya, sehingga perlu adanya penambahan SDM sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

KESIMPULAN

Mengacu pada penelitian yang telah dibahas diatas, sehingga dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa: (1) Hasil uji t untuk variabel beban kerja secara parsial mempengaruhi signifikan positif kinerja karyawan, yang berarti kian tingginya beban kerja sehingga bertambah tinggi juga kinerja karyawannya, namun pemberian beban kerja harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan tidak berlebihan maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di RS Nahdlatul Ulama Jombang

(2) Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi signifikan positif kinerja karyawan, yang berarti kian baiknya lingkungan kerja sehingga bertambah baik juga kinerja karyawannya. Lingkungan kerja baik adalah lingkungan yang bersih, aman, nyaman, memiliki fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan serta memiliki relasi yang baik bersama rekan kerja. Jika hal tersebut terpenuhi, maka besar kemungkinan kinerja karyawan akan jauh semakin baik lagi.

(3) Hasil uji F pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi signifikan positif kinerja karyawan di RS Nahdlatul Ulama Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E., Istiqomah, R., Fardani, R., Sukmana, D., & Auliya, N. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (H. Abadi, Ed.). CV. Pustaka Ilmu.

- Haryanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin Jl Ahmad Yani Km, D. (n.d.). Pengaruh analisis jabatan, analisis beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada sekretariat daerah kabupaten balangan provinsi kalimantan selatan.
- Koesomowidjojo, S. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja* (Andriansyah, Ed.). Raih Asa Sukses.
- Lasri, I. A., Rohyani, D., & Helen, M. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. *MAHESA : Malahayati Health Student Journal*, 2(1), 33–45. <https://doi.org/10.33024/mahesa.v2i1.5985>
- Lutfiya, I., & Anah, L. (2022). Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Queen Ice Asia Bangkalan. In *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* (Vol. 4). <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Man Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 24–33. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2519>
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerjadan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah (bapenda) kabupaten kampar. *Jurnal Menara Ilmu*, 15(01), 95–106.
- Santoso, M. R., & Widodo, D. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta (Vol. 12, Issue 1).
- Widiastuti, N. P., Ferhaeni, M., Rizky, A. A., Wijaya, M., & Bali, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sapulidi Resort Spa & Gallery Ubud. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(2), 1–10.