



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 5244-5255

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Di Kabupaten Karawang

Muhammad Rizky Andriyanto<sup>1✉</sup>, Arif Fadilla<sup>2</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [2010631020025@student.unsika.ac.id](mailto:2010631020025@student.unsika.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah agar memahami apakah variabel Lingkungan Kerja serta variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang. Metode yang dipakai penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Data dikumpulkan lewat survey serta mengirim kuesioner secara online pada Generasi Z di Kabupaten Karawang, dan sampel yaitu 100 orang memakai teknik simple random sampling dan merupakan domisili Karawang. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) serta variabel terikatnya Kinerja Karyawan (Y). Analisis data menggunakan analisis linier berganda dalam SPSS serta hasil analisis linier berganda menghasilkan persamaan yaitu  $Y = 0,150 + 0,681$ . Hasil penelitian berdasarkan uji parsial menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y), variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji simultan variabel Lingkungan Kerja (X1) serta Beban Kerja (X2) dengan bersamaan terdapat pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) Pada Generasi Z di Kabupaten Karawang.

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

## Abstract

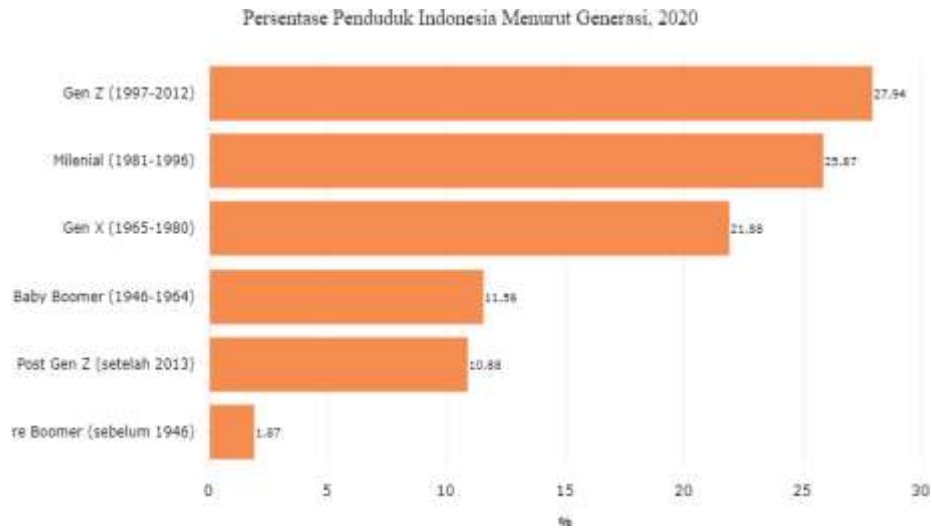
The aim of this research is to understand whether the Work Environment variable and Workload variable have a positive and significant influence on the Generation Z Employee Performance variable in Karawang Regency. The method used in this research is a quantitative method. Data was collected through surveys and sending questionnaires online to Generation Z in Karawang Regency, and the sample was 100 people using simple random sampling techniques and were domiciled in Karawang. The independent variables in this research are Work Environment (X1), Work Load (X2) and the dependent variable is Employee Performance (Y). Data analysis using multiple linear analysis in SPSS and the results of multiple linear analysis produce the equation, namely  $Y = 0.150 + 0.681$ . The research results based on partial tests show that the Work Environment variable (X1) has a significant influence on Employee Performance (Y), the Workload variable (X2) has a significant influence on Employee Performance (Y). Based on a simultaneous test of the variables Work Environment (X1) and Work Load (X2), there is a significant influence on Employee Performance (Y) in Generation Z in Karawang Regency.

Keywords: *Employee Performance, Workload, Work Environment*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset berguna yang dimiliki perusahaan karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Setiap perusahaan memiliki visi, misi, serta tujuan yang akan perusahaan capai. Sumber daya manusia perusahaan harus diurus dengan kompeten guna keperluan pegawai selaras dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan. Memperhatikan kondisi karyawan sangat penting karena sebagai tenaga kerja, manusia dapat tumbuh, berkembang, dan bersemangat dalam menjalankan aktivitas kerja. Perusahaan bisa beradaptasi dengan peralihan serta pemanfaatan kesempatan dan menghadapi rintangan di era globalisasi yang terus berkembang. Perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuannya serta memperoleh hasil dan efisiensi yang tinggi. (Tri, Aprilia, 2024).

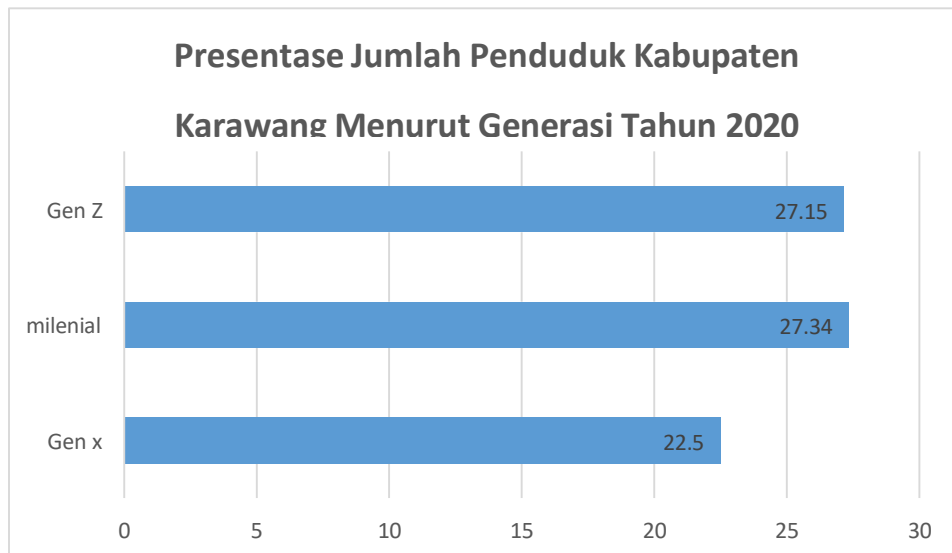
Tiga generasi terdiri dari angkatan kerja Indonesia saat ini: generasi X (berdiri dari tahun 1965 hingga 1980), generasi Y (berdiri dari tahun 1981 hingga 1996), dan generasi Z (berdiri dari tahun 1997 hingga 2012). Generasi Z berkembang bersama kemajuan teknologi, sehingga mereka terbiasa menggunakan berbagai perangkat teknologi untuk mempermudah kehidupan mereka. Akibatnya, mereka cenderung cerdas dalam memanfaatkan teknologi dan cepat beradaptasi dengan teknologi baru, yang dapat membantu dalam karir mereka. Gen Z adalah generasi yang inovatif serta kreatif. (Anggraini et al., 2023)



Gambar 1. Presentase Penduduk Indonesia Menurut Generasi 2020

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan gambar 1. diatas berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa generasi z di Indonesia lahir pada tahun 1997 - 2012 menurut sensus penduduk tahun 2020 berada di posisi pertama yaitu 27,94 persen dari jumlah seluruh penduduk di Indonesia ada 74,93 juta jiwa generasi z. Sedangkan pada posisi kedua yaitu generasi millenial dengan jumlah 69,38 atau 25,87 persen.



Gambar 2. Presentase Jumlah Penduduk Kabupaten Karawang Menurut Generasi Tahun 2020

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan gambar 2. menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, generasi milenial mendominasi sebesar 27,34 persen dari jumlah seluruh penduduk Karawang. Setelah itu disusul oleh generasi Z, merupakan penduduk yang lahir di tahun 1997-2012,

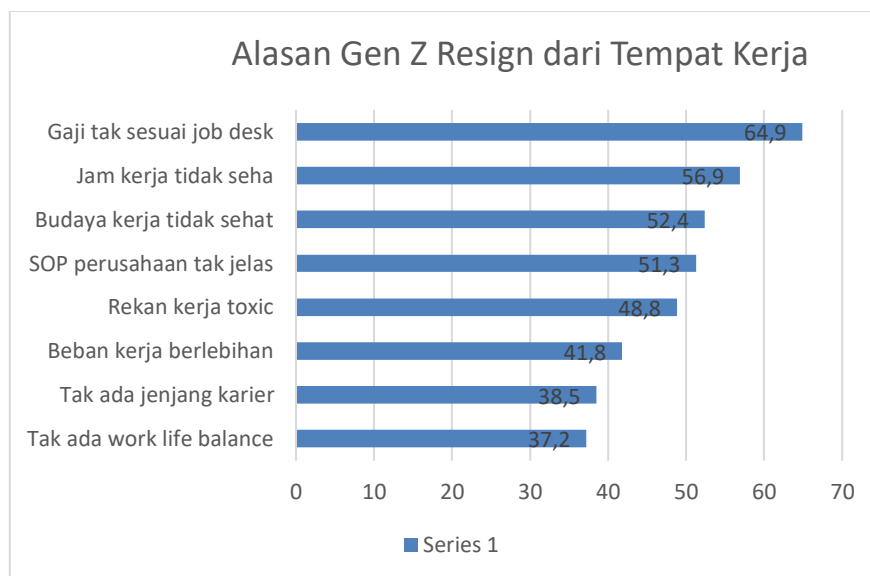
dimana usianya sekitar 8-23 tahun sebesar 27,15 persen dan generasi X yaitu penduduk kelahiran 1965-1980 yang berumur 40-55 tahun sebesar 22,50 persen.

Generasi Z sebagai populasi terbesar di dunia kerja Indonesia sangat memperhatikan kesehatan mental dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kode etik. membuat lingkungan kerja menjadi lebih baik dengan budaya yang positif, seperti tidak ada perundungan atau diskriminasi, perlu semakin diprioritaskan.

Generasi muda saat ini memiliki standar unik dalam memilih tempat kerja. Data dari Survei Gen-Z dan Milenial Deloitte Global 2022, menyertakan 14.808 Gen-Z dan 8.412 milenial di 46 negara, menunjukkan bahwa 46% Gen-Z dan milenial di posisi satu memutuskan tidak menerima kerja di tempat yang melanggar kode etik.

Salah satu faktor yang memengaruhi kemajuan manajemen sumber daya manusia adalah perbedaan generasi di lingkungan kerja suatu perusahaan. pegawai yang kerja di lingkungan yang kurang memadai serta tak mendukung kinerjanya akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Tidak semua orang dapat bertahan lama di tempat kerja jika mereka bekerja dengan passion atau kualifikasi pendidikan mereka. Sekarang, khususnya di kalangan Gen Z, fenomena berpindah-pindah pekerjaan, juga disebut sebagai "karyawan kutu loncat", sering dibahas.



Gambar 3. Alasan Gen Z Resign dari Tempat Kerja

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Gen Z dapat meninggalkan atau meninggalkan pekerjaan mereka karena berbagai alasan. Sebuah survei Jajak Pendapat (JakPat) menemukan bahwa mayoritas orang Gen Z, atau 64,9% dari responden, akan meninggalkan pekerjaan jika mereka menerima gaji yang

tak sesuai terhadap tanggung jawab serta tugas (deskripsi pekerjaan). Selanjutnya, beban kerja berada di peringkat keenam, atau 41,8%.

Perusahaan harus mempertimbangkan jumlah pekerjaan yang akan diberikan kepada pekerjanya dan jumlah pekerjaan yang mereka alami untuk mengurangi stres dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan. Dengan kata lain, perusahaan harus mengukur jumlah pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerjanya agar mereka dapat bekerja sesuai kemampuan terbaik mereka. Selain itu, perusahaan harus menganalisis jumlah dan kualitas beban kerja yang mereka alami.

Tujuan pada penelitian ini ialah guna menentukan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja serta beban kerja secara simultan serta parsial terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Karawang, serta guna memahami keterkaitan antara lingkungan kerja dan beban kerja.

### Lingkungan Kerja

Menurut Pangaila et al., (2022) Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, bahan, kondisi tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik untuk individu ataupun kelompok. Yeni Setiani (2023) mengatakan lingkungan kerja ialah tempat paling sering digunakan oleh pekerja untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menghasilkan lebih banyak kinerja karyawan karena karyawan merasa nyaman di tempat kerja.

### Beban Kerja

Menurut Jihan (2023) Stres di tempat kerja dapat meningkat jika beban kerja melebihi kemampuan seseorang. Beban kerja termasuk masalah yang harus ditangani organisasi, Rolos (2018).

### Kinerja Karyawan

Menurut Farhan (2023) Kinerja karyawan ialah hasil kerja pegawai dalam kualitas serta kuantitas yang telah dicapai saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Menurut Merlin (2023) Kinerja ialah hasil ataupun tingkat keberhasilan seorang dalam periode tertentu saat menyelesaikan pekerjaan, dibandingkan dengan standar hasil kerja, capaian/sasaran, serta kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya..

## METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif berlandaskan positivisme dan digunakan dalam mempelajari populasi serta sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian serta dianalisis secara kuantitatif/statistik guna menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2023). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penggunaan kuesioner. Pada penelitian ini, semua generasi Z dari Kabupaten Karawang, sebanyak 100 orang, diambil sebagai sampel jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Legitimasi dinilai melalui uji validitas. Ini dicapai beserta mencocokkan jumlah  $r$  hitung pada  $r$  tabel yang diproses oleh program SPSS. Apa bila  $r$  hitung diatas  $r$  tabel, lalu setiap pertanyaan dalam setiap survei memiliki nilai yang tinggi atau valid, serta apabila  $r$  hitung dibawah  $r$  tabel, hingga pertanyaan tertera disebut tidak valid.

Dengan asumsi bahwa derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$ , kriteria signifikansi digunakan untuk mencocokkan nilai  $r$  hitung beserta nilai  $r$  table. Pada perihal ini,  $n$  yaitu jumlah tes atau jumlah responden. Dengan  $\alpha$  5%,  $DF = 2$  atau  $DF = 98$  dalam penelitian ini, sehingga  $r$  tabel = 0,1966. Metodologi ini diambil dari 100 peserta yang mengajukan 33 pertanyaan, yang dibagi menjadi dua variabel kunci: lingkungan kerja, beban kerja, kinerja karyawan. perolehan ujinya berupa:

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X1.1	0,537	0,1966	Valid
X1.2	0,545	0,1966	Valid
X1.3	0,500	0,1966	Valid
X1.4	0,603	0,1966	Valid
X1.5	0,641	0,1966	Valid
X1.6	0,595	0,1966	Valid
X1.7	0,498	0,1966	Valid
X1.8	0,637	0,1966	Valid
X1.9	0,510	0,1966	Valid
X1.10	0,568	0,1966	Valid
X1.11	0,567	0,1966	Valid
X1.12	0,536	0,1966	Valid

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X2)

Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X2.1	0,522	0,1966	Valid
X2.2	0,473	0,1966	Valid
X2.3	0,569	0,1966	Valid
X2.4	0,593	0,1966	Valid
X2.5	0,623	0,1966	Valid
X2.6	0,597	0,1966	Valid
X2.7	0,510	0,1966	Valid
X2.8	0,411	0,1966	Valid
X2.9	0,414	0,1966	Valid
X2.10	0,539	0,1966	Valid

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Y1	0,601	0,1966	Valid
Y2	0,531	0,1966	Valid
Y3	0,578	0,1966	Valid
Y4	0,602	0,1966	Valid
Y5	0,699	0,1966	Valid
Y6	0,676	0,1966	Valid
Y7	0,599	0,1966	Valid
Y8	0,638	0,1966	Valid
Y9	0,615	0,1966	Valid
Y10	0,529	0,1966	Valid

Semua pernyataan ini berkenaan melalui variabel X1, X2 serta Y valid, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, lantaran nilai  $r_{hitung}$  diatas  $r_{tabel}$ . Pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan metode Cronbach's Alpha. Instrumen yang mempunyai nilai koefisien Cronbach's Alpha ( $>0,60$ ) dianggap memiliki reliabilitas yang memadai (reliabel).

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	rHitung	rKritis	Items	Kriteria
Lingkungan Kerja (X1)	0,772	0,600	12	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,705	0,600	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,808	0,600	10	Reliabel

Tabel 4. membuktikan bahwa variabel pada penelitian ini yakni valid dan dianggap baik, sebab variabel menyandang nilai Cronbach Alpha diatas 0,600. Dapat diartikan kesimpulan bahwa alat ukur dari seluruh pernyataan yang digunakan dalam pengujian variabel X dan Y bisa dapat diandalkan.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.697	3.018		1.888	.062	
1	X1	.150	.069	.181	2.159	.033
	X2	.681	.090	.633	7.539	.000

a. Dependent Variable: Y

Model persamaanya berupa:  $Y = 5,697 + 0,150 (X1) + 0,681 (X2)$ . Terdapat interpretasi melalui bentuk regresi linier berganda yaitu nilai konstanta adalah 5,697. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 5,697, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja serta beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z Kabupaten Karawang. Nilai koefisien variabel X1 sejumlah 0,150. Nilai koefisien yang positif menyatakan jika terdapat kaitan yang positif antar lingkungan kerja serta kinerja. Nilai koefisien variabel X2 sejumlah 0,681. Nilai koefisien yang positif menyatakan jika terdapat kaitan yang positif antar beban kerja serta kinerja.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Makna uji ini guna menunjuk total variabel independen yang bisa menerangkan variabel dependen secara keseluruhan. Tujuan utama koefisien determinasi adalah untuk mendapati seberapa tinggi persentasenya bisa diamati melalui nilai R Square berikut.

Tabel 6. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.565	3.751

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data dalam Tabel 6 bisa dinyatakan jika hasil penelitian menggunakan program SPSS menyatakan jika X1 dan X2 mendapati nilai 0,573 yaitu sejumlah 57,3%.

Berdasarkan data yang terkumpul dapat disimpulkan bahwa 57,3% produktivitas pegawai dijelaskan oleh dua variabel bebas pengkajian ini. Sejauh ini, selisihnya sebesar 42,7% didampaki faktor lainnya yang bukan menjadi pokok bahasan penelitian ini.

#### Analisis Uji Silmutan (Uji F)

Tabel 7. Hasil uji silmutan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1834.206	2	917.103	65.193	.000 <sup>b</sup>
11 Residual	1364.554	97	14.068		
Total	3198.760	99			

Untuk implikasi X1 serta X2 dengan simultan mempunyai pengaruh signifikan pada Y dengan signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, (df) = (n-2) = 100-2 = 98 memperoleh f tabel 3,09. Berikut ini adalah hasil dari pengujian simultan ini:

- Bila F hitung < F tabel atau nilai signifikansi > 0,05 sehingga Ho diterima.
- Bila F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05 sehingga Ho ditolak.

Dapat disimpulkan jika ada dampak signifikan antar lingkungan kerja serta beban kerja pada kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang.

#### Analisis Partial (Uji T)

Tabel 8. Hasil uji partial (uji T)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.697	3.018		1.888	.062
1 X1	.150	.069	.181	2.159	.033
X2	.681	.090	.633	7.539	.000

a. Dependent Variable: Y

Untuk implikasi X1 serta X2 dengan parsial pada Y dengan signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, (df) = (n-2) = 100-2 = 98 didapat  $t_{\text{tabel}}$  1,984. Penjelasan uji t untuk tiap variabel berupa:

- Untuk variabel X1, nilai signifikansi 0,033 dibawah 0,05, serta nilai  $t_{\text{hitung}}$  sejumlah 2,159 diatas nilai  $t_{\text{tabel}}$  sejumlah 1,984. Hasil melihatkan jika lingkungan kerja Generasi Z di Kabupaten Karawang mempunyai pengaruh positif serta signifikan secara statistik pada kinerja karyawan.

- b. Pada variabel X2, nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05, dan nilai  $t_{hitung}$  7,539 diatas nilai  $t_{tabel}$  1,984. Hasil melihatkan jika beban kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang.

Dampak yang berikan variabel lingkungan kerja pada variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil positif serta signifikan, yang berarti kaitan antara lingkungan kerja serta kinerja adalah hal yang jelas dan disadari oleh perusahaan maupun karyawan. Peran utama tiap organisasi yaitu perlu ditingkatkannya kinerja karyawan. Menurut Yeni Setiani, (2023) Lingkungan kerja ialah tempat di mana seseorang paling sering melaksanakan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang menarik bakal memberi rasa nyaman pada karyawan dan bisa meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh yang berikan variabel beban kerja pada variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil positif serta signifikan, yang berarti beban kerja yang tinggi bisa memicu stres berlebihan pada pekerja, sementara beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan di kalangan karyawan. Menurut Sunarso (2018), beban kerja ialah salah satu hal yang harus dibenahi bagi perusahaan.

## SIMPULAN

Studi ini bertujuan guna menentukan bagaimana kinerja karyawan pada Generasi Z di Kabupaten Karawang berpengaruh pada lingkungan kerja dan beban kerja. Berdasarkan rumusan masalah dapat ditarik beberapa simpulan:

Hasil ujian hipotesis pertama tentang pengaruh X1 pada Y membuktikan agar lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada Generasi Z di Kabupaten Karawang. Hasil ujian hipotesis kedua tentang pengaruh X2 pada Y membuktikan agar beban kerja memiliki dampak signifikan pada Generasi Z di Kabupaten Karawang. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga tentang pengaruh X1 serta X2 pada Y membuktikan agar secara bersamaan memiliki pengaruh yang besar pada kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Jurnal Otonomi*, 21(1), 1.
- Christie Pangaila, N. M., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).

- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874-885.
- Fahira, JN, Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55-61.
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023). Analisis motivasi kerja Generasi Z yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107-115.
- Farid, R., & Satia, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. *BALANCE: Economic, Business, Management, and Accounting Journal*, 20(2).
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14-19.
- Kheng, B. K., Alexander, D., & Wijaya, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Gen Z di Palembang. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1).
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Muzakir, M. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Sidoarjo* (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas).
- Putri, I. D., & Zaman, K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan E-Rekrutment terhadap Daya Tarik Perusahaan bagi Pelamar Kerja (Studi pada Generasi Z di Tribuana Global Group). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 449-465.
- Putri, M. P., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 687-696.
- Saputra, F., Masyruroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., ... & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329-341.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.