
**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis RSUD Dr. Haryoto Lumajang**

**Achmad Septiyansah*)
Muhammad Ridwan Bassalamah **)
Budi Wahono ***)**

Email : septianachmad865@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Organizational behavior will be closely related to work and various environmental situations, therefore there will be many interrelated behaviors such as employee attendance, employee work tasks, employee productivity, management, employee performance and even employee appearance. HRM is planning, organizing, implementing, coordinating, as supervision of procurement, development, separation of labor and integration in order to achieve organizational goals. Quantitative research is research that uses populations and samples to analyze statistical data to test hypotheses that have been established. previously discovered. The population that will be used as the object of this research is the medical record staff at Dr. Hartyo Lumajang, totaling 36 people. The sampling technique used in this research is a saturated sample, where the entire population is sampled. The work environment, job satisfaction and workload simultaneously have a positive effect on employee performance. The existence of significant differences in research on these variables can be a basis for companies to consider strategies and policies that are more supportive of improving employee performance in the future. Work environment variables have a partial effect on employee performance. The job satisfaction variable has no partial effect on employee performance. The workload variable has no partial effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Workload*

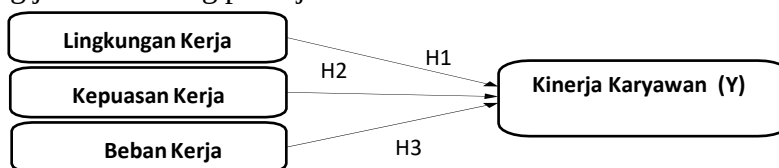
Pendahuluan

Pada era modern ini, kita berada dalam tahap peradaban manusia yang paling maju, di mana manusia sebagai makhluk sosial terus membutuhkan interaksi dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Meskipun perilaku sosial manusia telah mengalami banyak perubahan, kerjasama dalam tim tetap penting dalam kegiatan sehari-hari. Dalam konteks organisasi, kinerja individu menjadi penilaian penting dalam mencapai tujuan bersama, terutama di tengah persaingan yang semakin ketat dalam dunia kerja. Hal ini membuat karyawan yang berkualitas dan berwawasan luas sangat diutamakan oleh perusahaan. Kinerja karyawan, yang mencerminkan cara, perilaku, dan kemampuan kerja mereka, dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja yang nyaman, kepuasan kerja, dan beban kerja. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai dan hubungan baik antar rekan kerja, sedangkan kepuasan kerja berhubungan dengan seberapa besar karyawan menikmati pekerjaan mereka. Beban kerja yang seimbang juga krusial, karena beban yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor ini saling berkaitan dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Contohnya, di RSUD Dr. Haryoto Lumajang, yang memiliki banyak tenaga kerja, kondisi lingkungan dan

budaya kerja dapat memengaruhi kepuasan serta kinerja petugas rekam medis, sehingga penting untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja mereka.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis (TIMES NEW ROMAN; font 12; bold; sentence case, left)

Kinerja Menurut (Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa 2018:193 dalam Rohman & Ichsan, 2021) Kinerja adalah jenis perilaku yang ditunjukkan setiap orang sebagai hasil dari kinerja kerja yang mereka capai sesuai dengan peran mereka dalam organisasi.. Lingkungan Kerja Menurut (Prasetyo, 2021 dalam Muhammad Iqbal, 2022) Lingkungan kerja adalah totalitas alat, bahan, metode, dan kondisi kerja yang dihadapi individu, baik secara individu maupun sebagai bagian dari kelompok. Kepuasan Kerja Menurut (Robbins 2003:78 dalam Wibowo, 2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Beban Kerja Menurut (Suma'mur 2018 dalam Dwihartanti, 2016), Beban kerja adalah jumlah tenaga fisik dan mental yang diberikan dan menjadi tanggung jawab seorang pekerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H1 : Bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Haryoto Lumajang*
- H2 : Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Haryoto Lumajang*
- H3 : Bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Haryoto Lumajang*
- H4 : Bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Haryoto Lumajang*

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah serta melakukan sebuah analisis data yang didasari oleh banyaknya data yang dilakukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang didasarkan pada proses yang dicapai karyawan melalui serangkaian aspek yang mempunyai tahapan–tahapa yang harus diselesaikan dan dicapai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dalam penelitian ini indikator diadopsi dari jurnal Afandi (2018:89) yakni :

1. Kewajiban
2. Tanggung Jawab
3. Persyaratan yang harus dipenuhi

2. Menurut (Prasetyo, 2021 dalam Muhammad Iqbal, 2022) Lingkungan kerja adalah totalitas alat dan bahan yang ditemui individu saat menerapkan metode dan kondisi kerja mereka, baik secara individu maupun sebagai bagian dari kelompok. Menurut (Afandi 2018, hlm. 18 dalam Danisa & Komari, 2023), indikator lingkungan kerja adalah:
 1. Pencahayaan
 2. Warna
 3. Udara
 4. Suara
3. Menurut (Kreitner dan Kinicki 2001;271 dalam Wibowo, 2003) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut (Afandi 2021 dalam Budi Santoso & Yuliantika, 2022), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:
 1. Pekerjaan
 2. Upah
 3. Pengawas
 4. Rekan Kerja
4. Menurut (Suma'mur 2018 dalam Dwihartanti, 2016), Beban kerja adalah jumlah tenaga fisik dan mental yang diberikan dan menjadi tanggung jawab seorang pekerja. Menurut (Murti 2013 dalam Subagya, 2016) Beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemilik pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Indikator-indikator beban kerja mencakup:
 1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
 2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
 3. Pemahaman substansi dasar tentang bekerja
 4. Sikap terhadap pegawai
 5. Etos kerja

Uji Instrumen

Uji Validitas

Suatu instrument penelitian dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel pada jumlah sampel $n = 41$ adalah 0,308. Berikut ini adalah hasil uji validitas diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	Y.1	0.821	0,3291	VALID
	Y.2	0.836	0,3291	VALID
	Y.3	0.745	0,3291	VALID
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0.820	0,3291	VALID
	X1.2	0.573	0,3291	VALID
	X1.3	0.673	0,3291	VALID
	X1.4	0.694	0,3291	VALID
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.954	0,3291	VALID
	X2.2	0.947	0,3291	VALID
	X2.3	0.917	0,3291	VALID
	X2.4	0.903	0,3291	VALID
Beban Kerja (X3)	X3.1	0.671	0,3291	VALID
	X3.2	0.661	0,3291	VALID

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa item-item pada variabel independen, motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi karyawan (X3) serta variabel dependen kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,308 dan signifikansi tiap variabel 0,000 yang artinya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa keseluruhan item pernyataan dari variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan komunikasi karyawan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach's alpha	Taraf cronbach's alpha $\geq 0,60$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,711	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ¹)	0,642	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ²)	0,948	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X ³)	0,699	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan dari hasil tabel 2 dapat diketahui bahwa :

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach alpha semua item variabel lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item variabel reliabel.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peralatan yang digunakan dalam penelitian ini dapat menghasilkan data yang reliabel.

Uji Normalitas

Berikut hasil pengujian normalitas pada semua variabel penelitian :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06464876
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.067
Test Statistic		.068
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.		

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengujian normalitas menggunakan kolmogorof smirnov adalah 0.200 lebih besar dari 0.05 yang berarti nilai residual berdistribusi secara normal dan data terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Analisis regresi linier

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.267	2.224		.120	.905	
	X1	.585	.142	.653	4.130	.000	.598
	X2	.040	.049	.106	.825	.416	.898
	X3	.072	.110	.105	.657	.516	.581

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah SPSS, 2024

Persamaan yang diperoleh dari hasil tabel 4 adalah :

$$Y = 0,267 + 0,585 X_1 + 0,040 X_2 + 0,072 X_3 + e$$

berdasarkan persamaan model regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta = 0,267 merupakan nilai konstanta yang berarti bahwa jika lingkungan kerja (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan beban kerja (X₃) konstanta, maka nilai kinerja (Y) bernilai positif.
- Koefisien regresi X₁ = 0,585 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja (X₁) meningkat sedangkan variabel lain konstanta, maka Kinerja (Y) akan meningkat

- c. Koefisien regresi $X_2 = 0,040$ yang berarti bahwa jika Kepuasan Kerja (X_2) meningkat sedangkan variabel lain konstanta, maka Kinerja (Y) akan meningkat.
- d. Koefisien regresi $X_3 = 0,072$ yang berarti bahwa jika Beban Kerja (X_3) meningkat sedangkan variabel lain konstanta, maka Kinerja (Y) akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil pengujian multikolinearitas pada semua variabel penelitian :

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	.598	1.672	Bebas Multikolinieritas
X2	.898	1.113	Bebas Multikolinieritas
X3	.581	1.720	Bebas Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 hasil pengujian di atas menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.267	2.224		.120	.905		
X1	.585	.142	.653	4.130	.000	.598	1.672
X2	.040	.049	.106	.825	.416	.898	1.113
X3	.072	.110	.105	.657	.516	.581	1.720
a. Dependent Variable: Y							

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel bebas memiliki nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji signifikan simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen atau bebas secara bersama sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	43.328	3	14.443	11.650	.000 ^b
Residual	39.672	32	1.240		
Total	83.000	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber data primer diolah SPSS, 2024

Diketahui hasil uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 11.650. Dannilai signifikan sebesar $0000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa modelregresi pada penelitian ini dapat digunakan.

Uji t (parsial)

Uji t (parsial) bertujuan menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikat, apakah variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya atau tidak.

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.267	2.224		.120	.905		
1 X1	.585	.142	.653	4.130	.000	.598	1.672
X2	.040	.049	.106	.825	.416	.898	1.113
X3	.072	.110	.105	.657	.516	.581	1.720

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah SPSS, 2024

1) Lingkungan Kerja

Diketahui bahwa nilai lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak.

2) Kepuasan Kerja

Diketahui bahwa nilai motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.416 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak dan H_0 diterima.

3) Beban Kerja

Diketahui bahwa nilai beban kerja (X3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.516 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak dan H_0 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R-Squared. Jika nilai koefisien determinasi rendah, hal itu menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 dan jauh dari 0, itu menandakan bahwa variabel independen dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2019).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.477	1.113
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 9 Dijelaskan bahwasannya r^2 sebesar 0.522 yang dipersentasekan sebesar 52,2% variabel variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. 47,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang yang tidak digunakan di dalam penelitian ini.

Pembahasan**1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah at al., (2022) yang dimana lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya pada karyawan rekam medis RSUD Dr. Hartoyo Lumajang memiliki lingkungan kerja yang baik dalam lingkup kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada variabel ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Fauziah at al. (2022) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi bukti bahwa kinerja karyawan yang baik tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan rekam medis RSUD Dr. Hayoto. Ini dapat dilihat dari nilai uji t dengan sig. 0,516 > 0,05. Dengan hasil ini beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rekam medis RSUD Dr. Haryoto Lumajang. Hasil Studi pada uji yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja, kepuasan Kerja dan beban Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
3. Variabel kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
4. Variabel beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
5. Adanya perbedaan signifikan dalam penelitian terhadap variabel-variabel ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mempertimbangkan strategi dan kebijakan yang lebih mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa mendatang.

Berdasarkan hasil studi yang telah dilakukan, peneliti menyarankan beberapa saran mengenai temuan penelitian yang peneliti alami. Hal ini sebagai tindak lanjut dari studi yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Bagi pengkaji selanjutnya bisa mengembangkan studi yang berkaitan dengan kinerja karyawan menggunakan variabel lain selain variabel kerjasama tim dengan variabel yang lebih berpengaruh.
2. Dengan diselesaikannya penelitian ini, diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pihak instansi dan pemerintah sebagai tolak ukur dalam memberikan kebijakan terhadap tenaga kerja rekam medis.

Referensi

- Alfiah, D. P., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2109. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2111/1397>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Asnawi, N. (2017). Masyhuri. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, 132–140.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Badriyah, M. (2015). Kepuasan Kerja. Wikipedia. https://id.m.wikipedia.org/wiki/kepuasan/kepuasan_kerja

- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 6(3), 1407–1422.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Management Business Innovation Conference.
- Dwihartanti. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Dwihartanti, 2017, 5–33.
- Enny, M. (2019). Lingkungan Kerja. Kompas.Com.
<https://www.kompas.com/skola/read/2023/08/04/120000869/lingkungan-kerja--pengertian-faktor-manfaat-dan-aspek>
- Erina. (2016). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Cv. Citra Transporindo Utama Medan. 1–23.
- Fauziah, V., Zebua, Y., & Hendry, R. S. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(3), 1566–1573.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/2217%0Ahttps://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/download/2217/1766>
- Larasati, M. P., Sadana, S. M. S., & Bagaskoro, S. (2023). Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Bank Mandiri Area Jayapura. 2022, 27–30.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Achmad Septiyansah*) Adalah Mahasiswa FEB Manajemen UNISMA

Muhammad Ridwan Bassalamah **) Adalah Dosen FEB UNISMA

Budi Wahono ***) Adalah Dosen FEB UNISMA