

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ DI KABUPATEN KARAWANG

Khensa Aqilla Haryanto¹, Dadan Ahmad Fadili², Asep Maulan³

Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,2,3}

2210631020033@student.unsika.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT XYZ di Kabupaten Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian berjumlah 263 responden yang ditentukan menggunakan rumus Taro Yamane dengan teknik *probability sampling* melalui *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 21, yang didahului oleh uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung sebesar 7,296 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung sebesar 14,457 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F* hitung sebesar 356,941 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$), serta mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 73,1% berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,731. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang proporsional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan beban kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of the work environment and workload on employee performance, both partially and simultaneously, at PT XYZ in Karawang Regency. The research method used was quantitative with a descriptive and verification approach. The study sample consisted of 263 respondents, determined using the Taro Yamane formula with a probability sampling technique through proportionate stratified random sampling. Data collection was conducted through questionnaires, interviews, and observations. Data analysis used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 21, preceded by tests for validity, reliability, normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance with a calculated *t*-value of 7.296 and a significance level of 0.000 (<0.05). Workload also had a positive and significant effect on employee performance with a calculated *t*-value of 14.457 and a significance level of 0.000 (<0.05). Simultaneously, the work environment and workload have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated *F*-value of 356.941 and a significance level of 0.000 (<0.05). They explain 73.1% of the variation in employee performance based on an Adjusted *R-Square* of 0.731. The conclusion of this study indicates that a conducive work environment and a proportional workload play a significant role in improving employee performance, with workload being the variable with a more dominant influence than the work environment.*

Keywords: Workload, Employee Performance, Work Environment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberadaan teknologi, modal, dan strategi bisnis tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang kompeten dan berkomitmen tinggi, karena karyawan terlibat langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi setiap aktivitas organisasi (Afdhal *et al.*, 2023). Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara dalam (Afdhal *et al.*, 2023), sedangkan menurut (Maharani & Rindaningsih, 2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan bentuk usaha dan upaya karyawan dalam melaksanakan aktivitas, tugas, dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang optimal.

Upaya perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan tidak terlepas dari kewajiban pemenuhan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang mewajibkan perusahaan menjamin kondisi kerja yang layak, aman, serta pengaturan jam dan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas tenaga kerja. Pada PT XYZ di Kabupaten Karawang, capaian *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan selama periode 2023-2025 masih menunjukkan ketidakstabilan, baik pada periode Januari-Juni maupun Juli-Desember, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan konsisten.

Hasil pra-penelitian terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 77%, dengan capaian terendah pada indikator inisiatif memberikan ide atau masukan kepada atasan. Variabel lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata 80%, dengan capaian terendah pada indikator suhu udara, sedangkan variabel beban kerja memperoleh skor rata-rata 66% dengan capaian terendah pada indikator tugas tambahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang belum sepenuhnya nyaman serta beban kerja yang relatif tinggi diduga menjadi faktor yang memengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan ketiga variabel ini. (Khafid & Khoirunisa, 2025) menemukan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Tiara *et al.*, 2025) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, (Alqorrib *et al.*, 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun beban kerja berpengaruh signifikan, sedangkan (Armansyah & Tanggasari, 2021) menyimpulkan bahwa kebisingan dan suhu secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang beragam. Keragaman tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis industri, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris pada konteks industri manufaktur yang memiliki karakteristik lingkungan kerja dan beban kerja yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan, serta menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT XYZ di Kabupaten Karawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT XYZ. Penentuan sampel menggunakan rumus Taro Yamane dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh sebanyak 263 responden yang tersebar pada 14 departemen. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling melalui metode proportionate stratified random sampling, sehingga setiap departemen memperoleh jumlah sampel yang proporsional sesuai jumlah populasinya (Sugiyono, 2023). Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT XYZ, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, artikel, arsip, buku-buku, serta jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala *Likert* lima poin.

Pengumpulan data harus dilakukan secara sistematis agar data yang diperoleh sifatnya akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *google formulir*, wawancara, serta observasi. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21 *for windows* dan *Microsoft Excel*. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan data berdistribusi normal. Selanjutnya, analisis dilakukan melalui analisis deskriptif menggunakan rentang skala, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), serta pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk menguji pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,694	0,121	Valid
	X1.2	0,701	0,121	Valid
	X1.3	0,457	0,121	Valid
	X1.4	0,595	0,121	Valid
	X1.5	0,695	0,121	Valid
	X1.6	0,650	0,121	Valid
Beban Kerja (X_2)	X2.1	0,709	0,121	Valid
	X2.2	0,678	0,121	Valid
	X2.3	0,678	0,121	Valid
	X2.4	0,667	0,121	Valid
	X2.5	0,661	0,121	Valid
	X2.6	0,615	0,121	Valid
	X2.7	0,618	0,121	Valid
	X2.8	0,721	0,121	Valid
	X2.9	0,680	0,121	Valid
	X2.10	0,590	0,121	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,767	0,121	Valid
	Y.2	0,753	0,121	Valid
	Y.3	0,709	0,121	Valid
	Y.4	0,764	0,121	Valid
	Y.5	0,748	0,121	Valid
	Y.6	0,757	0,121	Valid
	Y.7	0,692	0,121	Valid
	Y.8	0,760	0,121	Valid
	Y.9	0,657	0,121	Valid

Y.10	0,642	0,121	Valid
Y.11	0,591	0,121	Valid
Y.12	0,745	0,121	Valid
Y.13	0,709	0,121	Valid

Berdasarkan pada hasil pengujian instrumen penelitian seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> r$ tabel 0,121. Dengan perhitungan r tabel ($n=263$) $df=263-2$ maka $df=261$ atau 0,121 serta memiliki nilai signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

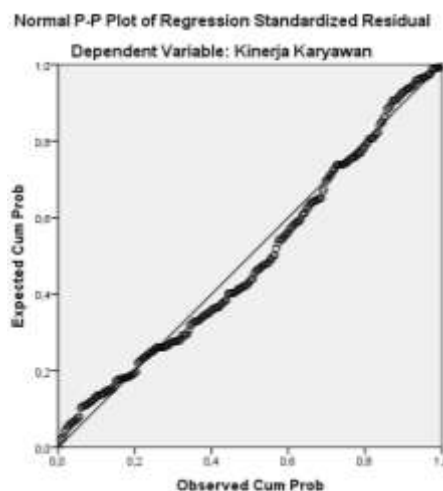
No	Variabel	Nilai r	Ketentuan	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,671	$> 0,6$	Reliabel
2	Beban Kerja (X_2)	0,852	$> 0,6$	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,917	$> 0,6$	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 diatas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* (α) untuk Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,6. Maka seluruh item pernyataan pada ketiga variabel yang diteliti sebagai instrument penelitian ini dinyatakan reliabel atau mampu memberikan hasil yang konsisten.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,146	$> 0,05$	Normal
2	Beban Kerja (X_2)	0,146	$> 0,05$	Normal
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,146	$> 0,05$	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Signifikansi (2-tailed)* sebesar 0,146. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot Residual Terstandarisasi

Berdasarkan hasil analisis grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka, hasil dari data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Collinearity Statistics			Nilai Toleranc e	Nilai VIF	Keterangan
		Sig.	Toleranc e	VIF			
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,000	0,563	1,777	> 0,10	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Beban Kerja (X ₂)	0,000	0,563	1,777	> 0,10	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Maka dapat diartikan, bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 5.
Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,167	> 0,05	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
2	Beban Kerja (X ₂)	0,654	> 0,05	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dengan metode uji glesjer, diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Yang mana menunjukkan bahwa varian residual bersifat homogen atau konstan di seluruh pengamatan sehingga model regresi ini dinyatakan layak untuk digunakan, terlihat dari nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(constant)	7,505
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,672
Beban Kerja (X ₂)	0,764

Berdasarkan Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut: $Y = 7,505 + 0,672X_1 + 0,764X_2$. Nilai konstanta sebesar 7,505 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan beban kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai 7,505. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,672 menunjukkan pengaruh positif, yaitu setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,672 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,764 juga menunjukkan pengaruh positif, yaitu setiap peningkatan satu satuan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,764 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 7.
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	7,296	1,969	0,000	H1 diterima
Beban Kerja (X_2)	14,457	1,969	0,000	H2 diterima

Adanya pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ di Kabupaten Karawang memperoleh nilai t hitung sebesar 7,296 yang lebih besar dari t tabel 1,969, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ di Kabupaten Karawang memperoleh nilai t hitung sebesar 14,457 yang lebih besar dari t tabel 1,969, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Maka, berdasarkan tabel 5 diatas, uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8.
Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	356,941	3,03	0,000	H3 diterima

Adanya pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ di Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil analisis tabel 6 diatas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 356,941 yang lebih besar dari F tabel 3,03, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), maka uji F secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0,733	0,731

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,731. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 73,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, budaya organisasi, *locus of control*, dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t (parsial) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ di Kabupaten Karawang dengan nilai t hitung $7,296 > t$ tabel 1,969 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karyawan merasa perusahaan telah memberikan jaminan keamanan yang baik di tempat kerja, meskipun aspek suhu udara masih perlu ditingkatkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sapriyanto, 2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta penelitian (Khafid & Khoirunisa, 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Variabel beban kerja melalui uji t (parsial) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT XYZ di

Kabupaten Karawang, dengan kontribusi dengan nilai t hitung $14,457 > t$ tabel $1,969$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menyatakan bahwa karyawan mampu menyesuaikan serta menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi secara baik, meskipun sebagian karyawan masih merasa kesulitan menyelesaikan tugas tambahan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Tiara *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa beban kerja yang dikelola secara seimbang, sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, dapat mendorong fokus dan produktivitas kerja.

Secara simultan, kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $73,1\%$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan hasil dari kombinasi lingkungan kerja yang nyaman dan pengelolaan beban kerja yang proporsional. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung interaksi kerja mampu menciptakan motivasi dan produktivitas karyawan, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan memungkinkan penyelesaian tugas secara optimal tanpa menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.

SIMPULAN

Bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ di Kabupaten Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $7,296$ dan signifikansi $0,000 (<0,05)$, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $14,457$ dan signifikansi $0,000 (<0,05)$, serta merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $356,941$ dan signifikansi $0,000 (<0,05)$, serta mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar $73,1\%$, sedangkan sisanya sebesar $26,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta pengelolaan beban kerja yang proporsional sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdhal, Putri, D. A., Yusran, R., Martius, Herdiansyah, D., Riyanda, R., Hasan, L., Zulkifli, Hwihanus, D., Anwar, U. A. A., Susanto, Yusman, E., & Erdawati. (2023). Pengantar Ilmu Manajemen: Organisasi dan Perkembangannya. In V. N. Sari (Ed.), *CV. Gita Lentera*.
- Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369. <https://doi.org/https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Armansyah, & Tanggasari, D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (Kebisingan Dan Suhu) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Santosa Utama Lestari Cabang Bima. *Fagi: Food and Agroindustry Journal*, 2(2), 1–7. <https://jurnal.uts.ac.id/index.php/fagi/article/view/1234>
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khafid, A., & Khoirunisa, N. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Departemen Sewing PT . TPINC*

JAKARTA). 8(April), 28–37.

Maharani, O., & Rindaningsih, I. (2023). *Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan : Literature Review*. 2(1), 159–170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>

Sapriyanto, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 18(2), 183–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.62128/jiads.v18i2.87>

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta, CV.

Tiara, Yuniar, N., & Dewi, S. T. (2025). Hubungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Smelting Pt. Antam Tbk. Ubpn Kolaka Tahun 2024. *Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 6(2), 136–141. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37887/jk3-uho>