

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Subdirektorat Publikasi DJBC

Arif Nugroho, Eka Dyah Setyaningsih, Vina Islami

Universitas Bina Sarana Informatika, DKI Jakarta, Indonesia
arif.nugroho0519@gmail.com, eka.edy@bsi.ac.id, vina.vii@bsi.ac.id

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN : 3026-6874 Vol: 3 No:10 Oktober 2025 Halaman :1-7	<i>This study, entitled The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance in the DJBC Publication Subdirectorate, aims to determine the extent to which independent variables contribute to dependent variables. This study uses a quantitative survey method, distributing questionnaires to 40 respondents in the Publication Subdirectorate. The survey results were processed using SPSS version 27 on Windows. From the results of this study, it can be explained in the hypothesis test based on the partial test (T) results, namely X1 against Y partially is a Sig value of $0.032 < 0.05$ and a t-count value of $2.223 > 2.026$, so H_0 is rejected and H_a is accepted that it has an influence and is significant. X2 against Y partially is Sig $0.008 < 0.05$ and t-count $2.787 > 2.026$, so H_0 is rejected and H_a is accepted that it has an influence and is significant. The simultaneous test (F) results for X1 and X2 on Y simultaneously show a Sig value of $0.001 < 0.05$ and a result of $13.599 > 3.252$, thus rejecting the H_0 and accepting the H_a, which is that there is an influence and it is significant. In the coefficient of determination test in R Square, the result is 0.424 or 42.4%, so that X1 together with X2 in the regression model (simultaneously) has sufficient ability to explain variable Y. Therefore, the remainder of $(100\% - 42.4\%)$ is 57.6% or 0.576, which is the cause of the influence of other factors.</i>
Keywords: Work Environment, Workload, Employee Performance	

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Subdirektorat Publikasi DJBC memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dampak dari variabel independen terhadap dependen. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode survei melakukan penyebaran kuesioner kepada 40 responden di Subdirektorat Publikasi, hasil survei diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27 pada Windows. Dari hasil penelitian ini dapat jelaskan pada uji hipotesis berdasarkan hasil uji parsial (T) yaitu X1 terhadap Y secara parsial adalah nilai Sig $0,032 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,223 > 2,026$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa memiliki pengaruh dan signifikan, X2 terhadap Y secara parsial adalah nilai Sig $0,008 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,787 > 2,026$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa memiliki pengaruh dan signifikan. Serta hasil uji simultan (F) yaitu X1 dan X2 terhadap Y secara simultan adalah nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dan dengan hasil $13,599 > 3,252$ sehingga menolak pendapat H_0 dan menerima pendapat H_a yaitu memiliki pengaruh dan signifikan. pada uji koefisien determinasi dalam R Square adalah hasil nilai 0,424 atau 42,4%, sehingga X1 bersamaan X2 dalam model regresi (secara simultan) mempunyai kemampuan cukup dalam menjelaskan terhadap variabel Y, maka sisa dari $(100\% - 42,4\%)$ adalah 57,6% atau 0,576 merupakan penyebab pengaruhnya dari faktor lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dengan beriringan waktu demi waktu di zaman era globalisasi dan juga terhubungnya setiap era generasi mengalami perubahan pada manusia. Pada unit kerja Subdirektorat Publikasi di DJBC (Direktorat Jenderal Bea dan Cukai) yang dibutuhkan sumber daya manusia bisa melakukan inovasi, kreatif dan kerja sama tim. Hal ini, untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Dalam mencapai tujuan memiliki sebuah rintangan yang perlu dihadapi dari segi lingkungan kerja dan beban kerja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai di unit Subdirektorat Publikasi, permasalahan berdasarkan suatu fenomena yang terjadi di objek penelitian ini, dalam penelitian

melakukan obeservasi perihal lingkungan kerja fisik dan non fisik serta beban kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu secara fisik dan non fisik. Pertama, lingkungan kerja bagian fisik pada area sekitar pegawai memiliki permasalahan dalam pengaturan suhu ruangan menggunakan pendingin ruangan terpusat sehingga mempengaruhi suhu badan pegawai kondisi badan baik atau tidak, penerangan sangat di perlukan dalam pengelihatn pegawai melakukan aktivitas, tata letak ruangan sehingga mempengaruhi pergerakan dengan leluasa dalam aktivitas pegawai dan desain ruangan sehingga mempengaruhi rasa bosan atau jenuh.

Kedua, lingkungan kerja bagian non fisik pada keharmonisan dalam komunikasi dengan para pegawai sama pegawai dan pegawai terhadap atasan, permasalahannya setiap pegawai saat melakukan aspirasi berupa ide, inovasi, kritik dan saran menjadikan sebuah dinamika penghacur keharmonisan yang tidak bisa menerima aspirasi atau tidak setuju suatu pendapat yang diberikan dari pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja pada fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai, memiliki suatu dampak pada pegawai dari fisik, simpati dan empati sehingga terciptanya tidak kondusif terhadap organisasi demi mencapai tujuan.

Selain permasalahan lingkungan kerja bagian fisik dan non fisik. Beban kerja juga memiliki permasalahan pada unit kerja Subdirektorat Publikasi. Permasalahan ini setiap pegawai memiliki kapasitas kemampuan terhadap volume beban kerja, jika beban tanggung jawab yang berlebihan dengan diberikan jatuh tempo membandingkan kapasitas kemampuan oleh pegawai dimilikinya. Hal ini akan menimbulkan jam kerja yang berlebihan atau lembur bahkan pekerjaan akan dilanjutkan di rumah sehingga mengganggu waktu istirahat, maka pegawai dapat mengalami stres dan kelelahan bahkan mempengaruhi psikolog dengan kejiwaan menjadi sensitif. Jika hal ini tidak diatasi segera, maka pengaruh beban kerja terhadap kinerja akan menimbulkan negatif.

Akibat kinerja pegawai mengalami penurunan yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan beban kerja di unit kerja Subdirektorat Publikasi. Pegawai mengalami penurunan kinerja pada kualitas yaitu absensi pegawai, dikarenakan pegawai mengalami telat pada jam masuk kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang tidak kondusif dan faktor beban kerja yang volume besar dengan diberikan batas waktu, sehingga mengalami.

TINJAUAN PUSTAKA

Pegawai merasakan manfaat dari fasilitas sebagai alat pendukung kerja dan kenyamanan batin terhadap hubungan sosial antar pegawai dengan berkomunikasi dan kerjasama, maka terciptanya hasil kinerja yang berprestasi (Aprelyani, 2024).

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik, sehingga dapat menjelaskan suatu dampak pengaruh dari faktor-faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik. Pengaruh lingkungan kerja fisik yang dapat dirasakan pegawai pada tubuh terhadap sekitar area kerja seperti penerangan, sirkulasi udara atau temperatur suhu ruangan, keamanan, ruang gerak dan desain ruangan maka terjadinya penurunan performa atau kinerja pegawai. Pengaruh dampak lingkungan kerja non fisik pada pegawai yaitu batin, pengaruh ini disebabkan oleh tidak nyaman dan kurang harmonis pada antar pegawai yang setara maupun juga atasan dalam komunikasi, maka terjadinya dalam suatu organisasi yang tidak berjalan mulus demi mencapai tujuan (Basori et al., 2024).

Lingkungan kerja memiliki indikator menjadikan sebuah acuan dalam membuat pernyataan dipenelitian, indikator-indikator pada lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu pencahayaan, warna ruangan, kebisingan, temperatur suhu ruangan, keamanan, desain ruangan dan harmonis (Sedarmayanti, 2019).

1. Beban Kerja

Pegawai memiliki tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan bidang pekerjaan dengan menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya, jika diberikan beban kerja yang berlebihan dengan batas kemampuan dari kapasitas pegawai maka membutuhkan suatu tenaga yang besar dan bisa menurunkan mental seperti kelelahan dan stres (Sugiono et al., 2018)

Faktor beban kerja berlebihan memiliki pengaruh buruk para pegawai seperti faktor fisik menyebabkan sakit kepala, faktor mental menyebabkan kejiwaan menjadi sensitif, dan faktor perilaku

menyebabkan kegiatan bisa rugi diri sendir contohnya merokok dan minum alkohol (Yassierli, Pratama GB, Pujiartati DA, 2020)

Pada beban kerja memiliki dimensi terkait pekerjaan sehingga sangat mudah dan akurat dalam penilaian ranting dari beberapa penilaian sebagai tolak ukur indikator yaitu mental, fisik, kebutuhan waktu, kinerja, usaha dan frustasi (Puspita, 2021).

2. Kinerja Pegawai

Pada pegawai memiliki tanggung jawab yang akan melaksanakan maupun tidak melaksanakan pekerjaan pada bidangnya, ini akan menjadikan acuan penilaian performa pada pegawai (Syafa'at & Devita, 2021).

Penilaian kinerja pegawai berdasarkan faktor-faktor yang aktivitas pegawai saat menyelesaikan hasil dari pekerjaan dengan kemampuan diri sendiri, sehingga mampu memecahkan permasalahan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tempo diberikan (Alamiyah et al., 2024).

Kinerja pegawai memiliki dimensi indikator berdasarkan kualitas dari hasil pekerjaan, kuantitas dari penyelesaian berapa banyak pekerjaan, ketepatan waktu dari kecepatan hitungan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, efektivitas dan kemandirian berdasar kemampuan diri sendiri dalam mengatasi pekerjaan (Nugrahaeni & Ariandi, 2025).

METODE

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Subdirektorat Publikasi DJBC, menggunakan pada pendekatan kuantitatif dengan metode statistik deksriptif menjelaskan isi dari gambar grafik dan tabel serta metode statistik inferensial menjelaskan berdasarkan populasi dan kategori yang akan menjadikan responden dalam penelitian.

Pada populasi dalam penelitian ini mencakup keseluruhan yang berjumlah yaitu 40 orang di Subdirektorat Publikasi. Metode sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu jumlah keseluruhan responden dijadikan sampel yang representatif (Asari et al., 2023) atau menggunakan sampel jenuh yaitu penggunaan sampel pada keseluruhan berdasarkan data yang akurat berdasarkan sumber objek penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, kuesioner dan studi pustaka. Pada hasil pengujian instrumen penelitian ini berdasarkan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi dilakukan dengan aplikasi yang bernama *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27 untuk sistem operasi Windows.

Untuk memahami dan memastikan jawaban responden pada kuesioner, dalam instrumen kuesioner dirancang menggunakan skala likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (ragu-ragu), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Kuesioner diisi penyusunan kisi-kisi instrumen secara sistematis.

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Aspek	Indikator Keterampilan
1	Lingkungan Kerja	Penerangan, warna ruangan, pengaturan suhu, bising, ruang gerak, keamanan, dan hubungan pegawai.
2	Beban Kerja	Waktu kerja, beban mental, beban fisik, usaha, tingkat stres.
3	Kinerja Pegawai	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	Hasil r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1 – X1.10	0,417 – 0,718	0,312	Akurat

Beban Kerja (X2)	X2.1 – X2.10	0,469 – 0,772	0,312	Akurat
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1 – Y.10	0,420 – 0,687	0,312	Akurat

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,721	0,600	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,782	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,806	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients							
Model	Unstandardizes Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistik	
	B	Std. Error	Beta			Tlr	VIF
(Constant)	14,964	5,294		2,826	0,008		
1 Lingkungan Kerja (X1)	0,279	0,126	0,329	2,223	0,032	0,712	1,405
Beban Kerja (X2)	0,396	0,142	0,412	2,787	0,008	0,712	1,405
a. Dependent Variable : Kinerja (Y)							

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya kejanggalan atau dinyatakan normal, karena dapat diketahui hasil X1 adalah hasil toleransi $0,712 > 0,1$ dan hasil VIF $1,405 < 10$ dan X2 adalah hasil toleransi $0,712 > 0,1$ dan hasil VIF $1,405 < 10$.

3. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients					
Model	Unstandardizes Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,964	5,294		2,826	0,008
1 Lingkungan Kerja (X1)	0,279	0,126	0,329	2,223	0,032
Beban Kerja (X2)	0,396	0,142	0,412	2,787	0,008
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh dan signifikan secara parsial pada X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y, karena dapat diketahui jika t-tabel adalah 2,026 maka hasil X1 terhadap Y adalah hasil t-hitung $2,223 > 2,026$ dan hasil Sig $0,032 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu faktor lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. X2 terhadap Y adalah hasil t-hitung $2,787 > 2,026$ dan hasil Sig $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu faktor beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA				
Modal	Sum of Squares	df	Mean Square	F
				Sig.

	Regression	307,316	2	153,658	13,599	0,001
1	Residual	418,059	37	11,299		
	Total	725,375	39			
a. Dependent Variable : Kinerja (Y)						
b. Predictors (Costant), Total Beban Kerja (X2), Total Lingkungan Kerja (X1)						

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh dan signifikan secara simultan pada X1 dan X2 terhadap Y, karena dapat diketahui jika f-tabel adalah 3,252 maka hasil X1 dan X2 terhadap Y adalah hasil f-hitung 13,599 > 3,252 dan hasil Sig 0,001 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yaitu mempengaruhi dan signifikan secara simultan dari faktor lingkungan kerja dan faktor beban kerja terhadap kinerja pegawai di Subdirektorat Publikasi DJBC. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner ini memiliki suatu nilai yang mempengaruhi.

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,964	5,294		2,826	0,008
1 Lingkungan Kerja (X1)	0,279	0,126	0,329	2,223	0,032
Beban Kerja (X2)	0,396	0,142	0,412	2,787	0,008
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari hasil pengolahan data tabel diatas pada uji analisis regresi linear berganda, maka memperoleh persamaan linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 14,964 + 0,279 X_1 + 0,396 X_2$$

- Dari hasil data tersebut nilai (α) adalah 14,964 dari faktor variabel X1 bersamaan X2 mempengaruhi signifikan (Sig = 0,008) terhadap Y.
- Setiap variabel independen secara individu terhadap dependen yaitu X1 terhadap Y (B=0,279 ; Sig. = 0,032) dan X2 terhadap Y (B=0,396 ; Sig. = 0,002). Sehingga menyatakan keduanya memiliki pengaruh secara signifikan.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adj R Square	Std. Error of the estimate
1	0,651 ^a	0,424	0,393	3,361
a. Predictors (Costant), Total Beban Kerja (X2), Total Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Analisis koefisien determinasi memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak yang disebabkan oleh variabel independen (lingkungan kerja dan beban kerja) dalam menjelaskan akibatnya pada variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan tabel 8 pada kolom (R Square) adalah 0,424 atau 42,4%, sehingga X1 bersamaan X2 dalam model regresi (secara simultan) mempunyai kemampuan cukup dalam menjelaskan terhadap variabel Y, maka sisa dari (100% - 42,4%) adalah 57,6% atau 0,576 merupakan penyebab pengaruhnya dari faktor lain.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini dapat menampilkan jika ada suatu kontribusi pada faktor lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Subdirektorat Publikasi DJBC, berikut penjelesannya:

1. Secara parsial pada faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji parsial (T), hasil nilai Sig. sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,223 > 2,026$. maksud dari hasil itu adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Sehingga dijelaskan bahwa dapat mempengaruhi dan signifikan dari segi faktor lingkungan kerja dengan cara parsial kepada kinerja pegawai. Bahwa lingkungan kerja fisik seperti penerangan, pengaturan suhu ruangan, keamanan, desain dan tata letak ruangan dan lingkungan kerja non fisik seperti keharmonisan, merupakan bagian penting untuk diperhatikan supaya meningkatkan suatu performa pegawai.
2. Secara parsial pada faktor beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji parsial (T), nilai Sig sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,787 > 2,026$. Maka maksud dari hasil itu adalah menolak pendapat H_0 dan menerima pendapat H_a . Sehingga dijelaskan bahwa dapat mempengaruhi dan signifikan dari faktor beban kerja dengan cara individu kepada kinerja pegawai. Berdasarkan dari latar belakang permasalahan pada beban kerja dengan jumlah volume beban kerja berlebihan dan juga batas waktu pengerjaan tugas, suatu tanggung jawab ini akan mempengaruhi stamina dan bisa menyebabkan pengaruh buruk pada psikolog para pegawai. Maka dibutuhkan kesetabilan atau keseimbangan sangat dibutuhkan pada volume pekerjaan dengan batas waktu serta membuat strategi menjadikan pekerjaan yang efisien.
3. Secara simultan pada lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji simultan (F), bahwa dinyatakan memiliki efek dari beberapa faktor yang mempengaruhi dan signifikan terhadap diobjek penelitian. Hal ini dijelaskan dari nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dan dengan hasil $13,599 > 3,252$. Sehingga menolak pendapat H_0 dan menerima pendapat H_a .

KESIMPULAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Subdirektorat Publikasi DJBC dengan jumlah populasi 40 orang sebagai sampel untuk diteliti sehingga memperoleh hasil penelitian, maka dapat menyusun rangkaian kesimpulan dari pembahasan diatas.

Berdasarkan uji hipotesis pada hasil uji parsial (T) dari lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah hasil nilai Sig. sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,223 > 2,026$. maksud dari hasil itu adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai Sig sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,787 > 2,026$. Maka maksud dari hasil itu adalah menolak pendapat H_0 dan menerima pendapat H_a . Serta hasil uji simultan (F) dari lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dan dengan hasil $13,599 > 3,252$. Sehingga menolak pendapat H_0 dan menerima pendapat H_a .

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada R Square adalah hasil nilai 0,424 atau 42,4%, sehingga X1 bersamaan X2 dalam model regresi (secara simultan) mempunyai kemampuan cukup dalam menjelaskan terhadap variabel Y, maka sisa dari $(100\% - 42,4\%)$ adalah 57,6% atau 0,576 merupakan penyebab pengaruhnya dari faktor lain.

REFERENCES

- Alamiyah, M., Adji Kusuma, K., Abadiyah, R., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, B., Kerja, F., & Pegawai, K. (2024). Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 8(1), 135–148.
- Aprelyani, S. (2024). *Determinasi Kepuasan Kerja : Motivasi Kerja , dan Lingkungan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(1), 25–30.
- Asari, A., Nababan, D., Amame, A. P., Kusbandiyah, J., Lestari, N. C., Hertati, L., Maswar, Farlina, B. F., Pandowo, A., Purba, M. L., Zulkarnaini, & Ainun, A. N. A. (2023). *Dasar Penelitian Kuantitatif* (A. Asari (ed.); Pertama). Lakeisha.
- Basori, S., Yatiningrum, A., & Widayanto, M. teguh. (2024). *Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo*. 2(6), 841–850.
- Nugrahaeni, A. P., & Ariandi, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Kantor. *Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id*, 1(4), 36–44.
- Puspita, T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja pada Guru Sekolah Dasar*. 515–517.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, PT Refika Aditama. In *Inovasi dan Manajemen Pengetahuan untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul* (Vol. 20, Issue 5). PT. Refika Aditama.
https://books.google.co.id/books?id=D9_YDwAAQBAJ&pg=PA369&lpg=PA369&dq=Prawirohardjo,+Sarwono.+2010.+Buku+Acuan+Nasional+Pelayanan+Kesehatan++Maternal+dan+Neonatal.+Jakarta+:+PT+Bina+Pustaka+Sarwono+Prawirohardjo.&source=bl&ots=riWNmMFyEq&sig=ACfU3U0HyN3I
- Sugiono, S., Putro, W. W., & Sari, S. I. K. S. (2018). Ergonomi Untuk Pemula. In *UB Press* (Pertama, Issue April). UB Press.
https://www.google.co.id/books/edition/Ergonomi_untuk_Pemula/4QKGDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kualitas tidur&pg=PA112&printsec=frontcover
- Syafa'at, A., & Devita, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 146. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.241>
- Yassierli, Pratama GB, Pujiartati DA, Y. P. (2020). *Ergonomi Industri. Pertama*. (P. Latifah (ed.); Pertama, O). PT Remaja Rosdakarya. <https://kubuku.id/landing-page.php?t=0b2183a40a700f982593cf021feb0eea>