

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 137-145	E-ISSN : 2798 – 3994 (Online)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan

Aflakha Kammilatus Salsabiila⁽¹⁾

Program Studi Manajemen S1
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik
Alamat e-mail : ¹aflakha08@gmail.com

Roziana Ainul Hidayati⁽²⁾

Program Studi Manajemen S1
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik
Alamat e-mail : ²roziana@umg.ac.id

ABSTRAK

Latar belakang dalam penelitian ini adalah Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup pesat saat ini, telah membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan yang terjadi tersebut mengakibatkan keharusan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka. Adanya perkembangan tersebut mengakibatkan organisasi harus mengubah sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada saat ini. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah para karyawan Perumda Aneka Usaha. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yakni keseluruhan dari karyawan dan data berasal langsung dari responden. Metode yang digunakan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kedisiplinan, beban kerja, kinerja.

ABSTRACT

The background in this research is the development of science and technology which is quite rapid at this time, has brought changes in human life. These changes have resulted in a need for companies to improve their performance. These developments have resulted in the organization having to change its work system in accordance with current demands. The population in this study were employees of Perumda Aneka Usaha. The selection of samples in this study used non-probability sampling techniques, especially saturated samples, namely the entirety of employees and data came directly from respondents. The method used with multiple linear regression analysis. The results of this study show that the work environment has a positive and significant effect on performance variables, discipline has a positive and significant influence on employee performance, and workload has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: working environment, Discipline, Workload, Performance

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 137-145	E-ISSN : 2798 – 3994 (Online)

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang bisa menentukan efektivitas dan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya bergantung pada kemampuan dan keahlian karyawannya. Karyawan merupakan aset utama pada suatu organisasi, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan, aktivitas di perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan, Hasibuan (2016;12)

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Permatasari (2019), Sumber daya manusia mempunyai tempat yang cukup strategis dalam organisasi, yang berarti manusia mempunyai peran cukup penting dalam melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Karenanya, organisasi perlu menghargai segala sesuatu dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas.

Menurut Widiana (2015;39) kinerja merupakan catatan hasil yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan yang digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi bagi perusahaan. Sodikin (2017;130) menyatakan bahwa, kinerja adalah *performance* yang berarti hasil kerja secara keseluruhan dan berkualitas yang didapat oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Perusahaan mengukur kinerja masing-masing karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, begitu juga dengan Perumda Aneka Usaha. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menilai beberapa aspek yakni yang telah ditentukan sebelumnya oleh manajemen diantaranya yaitu konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, mencintai pekerjaan, pandangan ke depan, adaptif, kontribusi positif, dan kemampuan sehingga dapat diambil tindakan evaluasi atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan dimungkinkan terjadi karena adanya beberapa karyawan belum memenuhi atau mencapai pekerjaannya sesuai dengan aspek kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk itu diperlukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016;189) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan ialah lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Alasan peneliti memilih Perumda aneka usaha sebagai tempat penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel dependen dan independen. Adapun tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021;39), lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Widiana (2015;26), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Kamaroellah (2014;22) Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana ditempat karyawan bekerja yang meliputi fasilitas-fasilitas yang diberikan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung berjalannya operasional perusahaan yang baik dan maksimal.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 137-145	E-ISSN : 2798 – 3994 (Online)

Menurut Widiana (2015:27) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan Kerja Fisik yakni kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik yakni segala sesuatu yang dimungkinkan terjadi yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja.

Menurut Budiasa (2021:41) ada beberapa aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Lingkungan sosial, yaitu latar belakang keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Status sosial, yaitu makin tinggi jabatan karyawan dalam perusahaan maka semakin keleluasaan dalam mengambil keputusan.
3. Hubungan kerja dalam perusahaan, yaitu hubungan kerja antar karyawan atau hubungan antar karyawan dengan atasan.
4. Kelancaran komunikasi atau sistem informasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Menurut Budiasa (2021:43) indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas dan perlengkapan kerja.

Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016:163) menyatakan, bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran manusia untuk menaati segala aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan karyawan dalam menaati segala peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Farida dan Hartono (2015:43) disiplin kerja mencakup berbagai aturan yang disusun oleh perusahaan yang merupakan tuntunan untuk mencapai tujuan perusahaan, pada saat aturan dilanggar, kinerja perusahaan akan berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada besar kecilnya pelanggaran.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan kesalahan, kelalaian, dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Farida, Hartono (2015:43-44) secara tujuan disiplin kerja karyawan, diantaranya:

1. Untuk mencapai sikap dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang perlu untuk dilakukan.
2. Untuk mengarahkan tingkah laku pada relasi yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
3. Untuk memastikan tindakan-tindakan karyawan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Untuk menciptakan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahannya.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Menurut Sinambela (2016:354) terdapat beberapa tingkat sanksi yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yang meliputi:

1. Sanksi disiplin ringan
 - a. Teguran secara lisan
 - b. Teguran secara tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas tertulis
2. Sanksi disiplin sedang
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Penundaan kenaikan jabatan

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 137-145	E-ISSN : 2798 – 3994 (Online)

- c. Penurunan pangkat
- 3. Sanksi disiplin berat
 - a. Penurunan pangkat
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan
 - c. Pembebasan dari jabatan
 - d. Pemberhentian dengan tidak hormat

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019;97) beberapa indikator kedisiplinan diantaranya adalah : disiplin terhadap aturan waktu, disiplin terhadap aturan dasar, disiplin terhadap operasional prosedur (SOP), disiplin terhadap peraturan lainnya.

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017;21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan untuk segera diselesaikan. Menurut Mahawati, dkk (2021;4) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut yang harus menjadi tanggung jawab dari karyawan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan beban kerja ialah frekuensi rata-rata dari setiap jenis pekerjaan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain berat atau ringannya suatu pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan yang dipengaruhi oleh pembagian kerja, waktu kerja atau jam kerja, dan ukuran kemampuan karyawan dalam bekerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017;33) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator beban kerja, diantaranya adalah : kondisi pekerjaan, penggunaan waktu bekerja, target yang harus dicapai.

Kinerja

Menurut Sodikin (2017;130) kinerja adalah *performance* yang merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indrasari (2017;50) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Adamy (2016;91) kinerja merupakan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Dari berbagai pendapat ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kegiatan sesuai dengan tujuan, visi dan misi perusahaan.

Adamy (2016;96) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi
3. Faktor Situasi

Adapun indikator kinerja menurut Silaen (2021;40) adalah : kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, kerjasama.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGN HIPOTESIS

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Budiasa (2021;44) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bagus akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik serta bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhdap perusahaan, kebanggaan dalam bekerja sehingga lingkungan kerja juga dapat

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 137-145	E-ISSN : 2798 – 3994 (Online)

membantu karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak nyaman berpengaruh terhadap diri karyawan dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat mengarah pada penurunan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Katini (2015) bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dan penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan (X₂) terhadap Kinerja (Y)

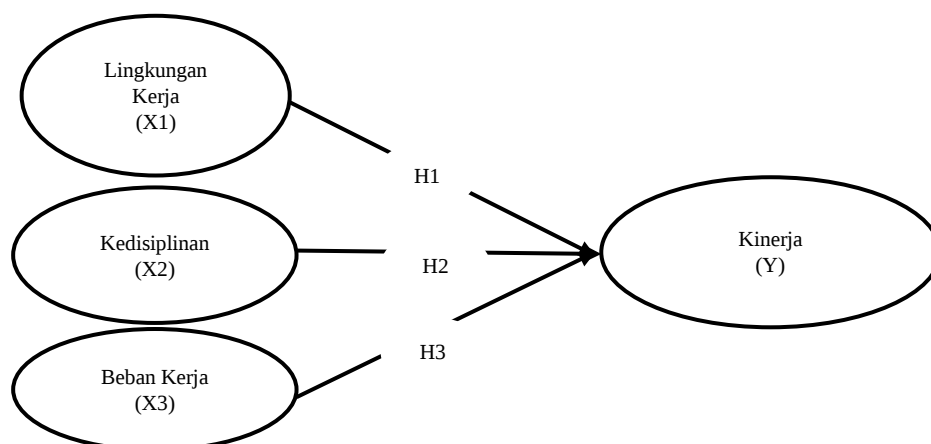
Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan manusia, terutama dalam hal meningkatkan mutu dan kinerja dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2016;332) disiplin kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan dalam perkembangan perusahaan yang baik untuk menjadikan karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan kebijakan sehingga karyawan dapat mewujudkan kinerja yang maksimal. Dalam mewujudkan disiplin kerja yang baik karyawan perlu memiliki rasa tanggung jawab didalam dirinya dan kesadaran mengenai pentingnya aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Ginting dan Wau (2019) bahwa kedisiplinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pelayanan kesehatan Puskesmas Berastagi Kabupaten Taro. Artinya disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, dan disiplin kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Beban kerja menjadi salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam menjalankan operasional perusahaan. Pembebanan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dari individu karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan menurun. Menurut Budiasa (2021;38) peningkatan maupun penurunan beban kerja berkorelasi dengan kinerja yang rendah. Peningkatan ataupun penurunan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja, tetapi peningkatan dalam kurva beban kerja lebih sensitif berdampak kurang baik bagi kinerja. Untuk itu, diperlukan adanya pemberian beban kerja yang sesuai agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang efisien.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeky dkk. (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.



MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 137-145	E-ISSN : 2798 – 3994 (Online)

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan

H₂ : Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan

H₃ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif. Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek memiliki kualitas dan karakter tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. Menurut Sugiyono (2016:81) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Untuk Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Gambaran data atau sampel

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan, yang memiliki jenis kelamin pria dan wanita yang terbagi dalam beberapa divisi. Metode yang digunakan adalah *nonprobability sampling*.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini didapatkan bahwa nilai significant k-s 0,913. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat melanjutkan uji selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolineritas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* 0,262 > 0,10. Variabel kedisiplinan memiliki nilai *tolerance* 0,265 > 0,10. Variabel beban kerja memiliki nilai *tolerance* 0,961 > 0,10. Begitu juga dengan nilai VIF setiap variabel < 10,00. Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF 3,818 < 10,00. Variabel kedisiplinan memiliki nilai VIF 1,0013,780 < 10,00. Pada variabel beban kerja memiliki nilai VIF 1,041 < 10,00. Dari data tersebut maka penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang terdapat dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) yang terdapat dalam masing-masing variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kedisiplinan (X2), dan Beban Kerja (X3) lebih besar dari Alpha 5% atau 0,05 yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada ketiga variabel independen tersebut.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1 regresi linier berganda

Model	Unstandardized coefficients	Signifikan
<i>Constant</i>	-0,252	0,834
Lingkungan kerja	0,473	0,003
Kedisiplinan	0,851	0,000
Beban kerja	0,165	0,032

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut diatas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,252 + 0,473 (X_1) + 0,851 (X_2) + 0,165 (X_3) + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini ditemukan variabel yang paling berpengaruh yakni X2 Kedisiplinan. Dan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi (R square)

Berdasarkan hasil dari uji determinasi yang terdapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,880 atau sebesar 88%. Artinya bahwa sebesar 88% kinerja dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya 12% dipengaruhi oleh variabel selain dari penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis telah menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 0,003 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Polakitang, dkk. (2019) bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis telah menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 0,000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kedisiplinan maka semakin tinggi kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, dkk (2020) yakni kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis telah menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 0,032 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai beban kerja maka semakin tinggi kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramanti, dkk (2019) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 137-145	E-ISSN : 2798 – 3994 (Online)

Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Rolos, dkk. (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini yang didapatkan dari jawabandari responden yaitu lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumds Aneka Usaha.

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah sebagai acuan yang bisa dijadikan sebagai pertimbangan di perusahaan tempat dilakukannya penelitian serta untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa digunakan sebagai referensi dengan memperbanyak jumlah variabel dan menggunakan teknik analisis yang berbeda dari penelitian ini (lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja) selain itu peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan metode lainnya

Berdasarkan hasil penelitian Adjusted square R adalah 88 % artinya variasi variabel kinerja dapat dijelaskan menggunakan variabel lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian. Sumatera Utara:UNIMAL Press.
- Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Yogyakarta: Nusa Media.
- Astuti, Rini., dkk. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman* Vol. 6 No.2
- Budiasa, I Komang. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Dewi, Desilia Purnama., & Harjoyo (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Pamulang : UNPAM Press.
- Farida, Umi., & Hartono., Sri. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia II. UNMUH Ponorogo Press.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016) .Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. (2017) Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Edisi Pertama. Yogyakarta : Indomedia Pustaka
- Kamaroellah, Agoes. (2014). Manajemen Pemerintahan Daerah (Konsep, Desain dan Meningkatkan Kinerja). Surabaya:Penerbit Buku Pustaka Radja.
- Koesomowidjojo, Suci R M. (2017). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, Eni., dkk (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Ramanti, Andini., Greis, M., & Lucky, O.H (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BRI (PERSERO) TBK Kantor Cabang Ternate. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 7(1) 141-150
- Rolos, J., dkk (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 7 No.3
- Silaen, Novia Ruth., dkk (2021). Kinerja Karyawan. Bandung:Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 137-145	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

- Sodikin, Dickdick., Djaka P., & Suhenda A. (2017) Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta: Salemba
- Sunarto, Anding., Derita, Q., & Shelby, V. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal ilmiah manajemen forkamma* 4(1)
- Widiana, Muslichah Erma. (2015) Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan. UBHARA Manajemen Press Surabaya.