

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KUD SUMBER BAROKAH KABUPATEN
MUSI BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

UMI MONIROTUL BADRIYAH

NPM 2201110025

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

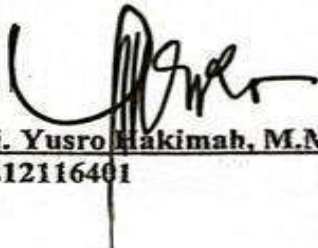
2026


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : UMI MONIROTUL BADRIYAH
Nomor Pokok/NIM : 2201110025
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KUD SUMBER BAROKAH
KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 10/3/26 Pembimbing I : 
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M.
NIDN : 0212116401

Tanggal 10/3/26 Pembimbing II : 
H. Herlan Djunaidi, SE., M.Si
NIDN : 0219086101

Mengetahui :

Dekan

Tanggal : 11 Maret 2026



Dr. Hj. Misy, Mikial, S.E, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal : 11 Maret 2026


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303


008/PS/DFEB/26


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : UMI MONIROTUL BADRIYAH
Nomor Pokok/NIM : 2201110025
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KUD SUMBER BAROKAH
KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Penguji Skripsi :

Tanggal.....19/3.....26..... Ketua Penguji : 
: Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M.
NIDN : 0212116401

Tanggal.....10/3.....26..... Penguji I : 
: H. Herlan Djunaidi, SE., M.Si
NIDN : 0219086101

Tanggal.....10/3.....26..... Penguji II : 
: Nur Effen, S.E., M.M
NIDN : 0202076102

Mengesahkan :

Dekan,
Tanggal : ..11.. Maret ..2026.....



Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Progam Studi
Tanggal : ..11.. Maret ..2026.....

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Di saat aku meragukan diriku sendiri, do’a dan dukungan orang tua menjadi alasan terbesarku untuk tetap bertahan ”

“ Skripsi ini selesai bukan karena aku selalu percaya diri, melainkan karena aku tidak berhenti meski sering ragu pada diri sendiri ”

**“ Perang telah usai, aku bisa pulang
kubaringkan panah dan berteriak MENANG ”**

(Nadin Amizah)

Kupersembahkan kepada :

- Allah SWT
- Cinta pertamaku Bapak Sutrisno
- Pintu surgaku Ibu Siti Wulandari
- Kakak ku M.Abdul Alim, S.T dan Istrinya Rita Purwati
- Sahabat-Sahabat
- Dosen Pembimbing

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : UMI MONIROTUL BADRIYAH

NPM : 2201110025

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis secara bersungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Januari 2026



Umi
UMI MONIROTUL BADRIYAH

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan studi jenjang strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak. CA, CSRS selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Bapak dan Ibu Dosen Beserta Staf Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada peneliti.
5. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan peneliti dalam Menyusun skripsi ini.
6. Bapak H. Herlan Djunaidi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing peneliti dalam Menyusun skripsi ini.
7. Pimpinan dan staf karyawan pada kantor KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti.

8. Yang teristimewa peneliti persembahkan untuk kedua orang tua tercinta Bapak Sutrisno dan Ibu Siti Wulandari. Kepada mereka, peneliti persembahkan setiap Langkah perjuangan ini. Terima kasih atas pengorbanan yang tiada henti, do'a yang tak pernah putus, serta cinta yang terus menjadi sumber kekuatan peneliti.
9. Kepada kakak saya M.Abdul Alim, S.T dan istrinya Rita Purwati, yang telah memberikan dukungan, perhatian, dan semangat, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga peneliti merasa tidak berjalan sendiri dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat dekat saya Fitria Ramadhani, Terima kasih sudah berkenan menjadi teman baik sekaligus teman kosan hingga saat ini. Yang telah memberikan dukungan, semangat dan tenaga. Terima kasih karena tidak pernah membiarkan peneliti merasa sendiri dalam proses ini dukungan mu telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan skripsi ini sampai selesai.
11. Kepada Teman seperjuangan saya Tiara Tasya Amilia, Aldisa Saputri, Athirah Khairani, Putri Cantika Agustiani, Auliandra Nur Azizah, Serli Helmi Fajar dan Sulaiman yang sudah memberikan dukungan, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
12. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Beni Arfiando. Terima kasih telah menjadi bagian dalam proses perjalanan peneliti Menyusun skripsi. Berkontribusi baik tenaga, waktu, menemani, mendukung, serta menghibur peneliti dalam kesedihan, mendengarkan keluh kesah dan meyakinkan peneliti untuk pantang menyerah hingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.
13. Kepada peneliti yaitu diri saya sendiri Umi Monirotul Badriyah, terima kasih sudah bertahan sejauh ini dan terima kasih sudah berusaha untuk semua ini, **Saya Bangga Pada Diri Saya Sendiri**. pesan saya kepada saya sendiri jangan lupa bersyukur untuk segala yang sudah Allah SWT berikan.

14. Kepada teman-teman Angkatan 2022 terimakasih atas suka dan duka yang telah kita lalui, semoga kita semua menjadi orang yang sukses.
15. Kepada motor Revo saya, terima kasih sudah menjadi saksi bisu perjalanan hidup saya yang pahit dan manis ini dan sudah membawa saya dengan selamat ke jalan yang benar.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam Teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Dengan segala kerendahan hati, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karuna-Nya kepada kita semua Amin.

Palembang, Januari 2026

Peneliti

UMI MONIROTUL BADRIYAH

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teori	12
2.1.1 Kinerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja.....	14
2.1.2 Beban Kerja	16

2.1.2.1	Pengertian Beban Kerja.....	16
2.1.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	17
2.1.2.3	Dimensi Dan Indikator Beban Kerja.....	17
2.1.3	Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3.2	Jenis Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.4	Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.1.4	Komunikasi.....	25
2.1.4.1	Pengertian Komunikasi.....	25
2.1.4.2	Bentuk-Bentuk Komunikasi.....	26
2.1.4.3	Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Komunikasi Organisasi.....	26
2.1.4.4	Dimensi Dan Indikator Komunikasi.....	27
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	29
2.3	Kerangka Berpikir.....	32
2.4	Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1	Tempat Penelitian.....	35
3.1.2	Waktu Penelitian.....	35
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1	Sumber Data.....	36
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3	Populasi Dan Sampel.....	38
3.3.1	Populasi.....	38

3.3.2 Sampel	39
3.4 Rancangan Penelitian	39
3.5 Variabel Dan Definisi Oprasional Variabel	39
3.5.1 Variabel	39
3.5.2 Definisi operasional variabel	40
3.6 Instrumen Penelitian.....	45
3.6.1 Uji Validitas	46
3.6.2 Uji Reliabilitas	46
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	47
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas.....	47
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.7 Teknik Analisis Data	48
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi	50
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	52
3.8 Uji Hipotesis	52
3.8.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	52
3.8.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Hasil Penelitian.....	56
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	57
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
4.1.4 Uraian Tugas Karyawan KUD Sumber Barokah.....	58

4.2 Pembahasan	62
4.3 Hasil Uji Instrumen	65
4.3.1 Uji Validitas	65
4.3.2 Uji Reliabilitas	70
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	71
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	71
4.3.3.2 Uji Multikoleniaritas.....	72
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	73
4.4 Analisis data.....	74
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif	74
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda	76
4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi	78
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	80
4.5 Uji Hipotesis	81
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	81
4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	82
4.6 Pembahasan dan Interpretasi	84
4.6.1 Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	85
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	86
4.6.4 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Target Dan Realisasi	5
Tabel 2.1 Penelitian Relevan	29
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	35
Tabel 3.2 Populasi Penelitian.....	38
Tabel 3.3 Operasional Variabel	41
Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran	45
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	51
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Komunikasi	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	74
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganada.....	77
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	79
Tabel 4.15 Interpretasi Koefisien Korelasi	79
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi	81
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	82
Tabel 4.18 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Pengurus KUD.....	58

ABSTRAK

UMI MONIROTUL BADRIYAH, “ Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin “. Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M Dan Bapak H. Herlan Djunaidi. SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin. Penentuan dalam sampel ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang. Sedangkan Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda.

Analisis yang digunakan bahwa : Uji F diperoleh sebesar 28.715 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. dengan kata lain bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan atau Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel uji t dapat dijelaskan : a) variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikan 0.037. b) variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikan 0.000. c) variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikan 0.028.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi

RIWAYAT HIDUP

UMI MONIROTUL BADRIYAH, dilahirkan di Musi Banyuasin pada tanggal 23 september 2004 dari Ayah Sutrisno dan Ibu Siti Wulandari yang merupakan anak kedua dari kedua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada 2016 di SD Negeri Sumber Agung. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2019 di SMP Negeri 1 Keluang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2022 di SMA Negeri 1 Keluang. Pada Tahun 2022 Memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Progam Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Januari 2026

UMI MONIROTUL BADRIYAH

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan di era globalisasi. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten dan dapat dipercaya, operasional bisnis akan sulit berfungsi secara efektif. Akibatnya, bisnis perlu menekankan betapa pentingnya memiliki infrastruktur dan fasilitas yang diperlukan untuk membantu sumber daya manusia mencapai potensi maksimal mereka (Ni Made Ari Kusuma Dewi et al., 2024). Dalam suatu industri, memiliki sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan mana pun. Sumber daya manusia ini adalah individu-individu yang memberikan waktu, pemikiran, keterampilan, daya cipta, dan upaya mereka kepada organisasi untuk mempromosikan pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi (Anni Solikah, 2024).

Karyawan adalah aset sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap bisnis atau organisasi yang menjalankan usaha. Tenaga kerja, juga dikenal sebagai karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan sebuah bisnis. Dalam kehidupan sehari-hari, kita menggunakan istilah "karyawan atau tenaga kerja" atau "pekerja" sebagai gelar kebanggaan, tetapi tanpa mesin canggih, perusahaan tidak akan dapat beroperasi sama sekali. Karena itu, yang dimaksud dengan "karyawan" atau tenaga kerja disini adalah seseorang yang dipekerjakan dan dipekerjakan oleh sebuah organisasi atau

perusahaan dengan imbalan gaji atas pekerjaan yang mereka lakukan (Solehan Solehan, 2024).

Secara umum kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai manifestasi dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh individu tersebut, yang umumnya berfungsi sebagai landasan atau referensi untuk mengevaluasi karyawan dalam suatu organisasi (Krisnayanti et al., 2024). Menurut Yuritanto (2022) kinerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang tinggi. Standar ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi, dan tertarik untuk bekerja sama dalam tim. Menurut Adhari (2021) Hasil dari suatu fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu dikenal sebagai kinerja karyawan, dan hal ini dapat mengungkapkan kualitas dan volume pekerjaan yang dilakukan. Menurut Riyanto et al. (2021) Pencapaian yang diraih karyawan saat menjalankan tanggung jawab yang diberikan disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja ini juga merupakan metrik penting yang digunakan bisnis untuk memastikan keberlanjutan operasional mereka

Fenomena kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) masih ada perbedaan antara individu dalam hal kecepatan, ketelitian, dan tanggung jawab kerja, terutama karena jumlah pekerjaan yang lebih besar. Beberapa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, namun sebagian lainnya masih mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan serta kesalahan dalam pelaporan. Kondisi ini menunjukkan bahawa kinerja karyawan secara individu tidak konsisten dan cenderung berubah meskipun produktivitas secara keseluruhan tercapai.

Dengan menyelesaikan masalah mendasar yang terkait dengan beban kerja, meningkatkan komunikasi yang efisien antar pekerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai, salah satu hambatan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat diatasi. Ketiga elemen ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat dan efektif dalam suatu organisasi ketika beban kerja dikendalikan dengan baik.

Selain itu, Lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Koordinasi yang baik, menghindari kesalahpahaman, dan menyelesaikan tugas lebih cepat semuanya bergantung pada anggota tim yang berkomunikasi dengan baik satu sama lain. Dengan meningkatkan komunikasi internal, menumbuhkan suasana kerja yang positif, dan mengoptimalkan manajemen tugas, tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Menurut Vanchapo (2022) Beban kerja adalah prosedur atau tugas yang harus diselesaikan karyawan dengan segera dalam jangka waktu tertentu. Kemampuan pekerja untuk menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai tugas bukanlah suatu beban. Menurut Mahawati et al.(2021) Jumlah pekerjaan fisik dan mental yang diharapkan dilakukan oleh karyawan dikenal sebagai beban kerja mereka. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi orang yang mengerjakannya, dan kemampuan setiap karyawan untuk mengelola beban kerja mereka baik itu sosial, mental, atau fisik bervariasi. Beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi; tugas ini harus diseimbangkan dengan keterampilan

pekerja dan persyaratan posisi, dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan oleh organisasi. (Natalia et al., 2024).

Kelelahan, penurunan produktivitas, dan kualitas pekerjaan yang buruk dapat terjadi akibat tugas yang terlalu berat atau tidak merata. Selain itu, pekerjaan tersebut perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Di Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Barokah di Kabupaten Musi Banyuasin, beban kerja tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan yang dibutuhkan tetapi juga tingkat kompleksitas dan kesulitan tugas yang harus dilakukan karyawan. Beban kerja yang berlebihan atau tidak terorganisir dapat menyebabkan stres, yang buruk bagi kesejahteraan fisik dan emosional pekerja serta menurunkan motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, karyawan akan mampu mempertahankan kinerja yang konstan dan merasa puas dengan pekerjaannya jika beban kerja mereka ditangani dengan baik.

Untuk memperkuat fenomena beban kerja, berikut disajikan data mengenai perbandingan antara target dan realisasi produksi beban kerja selama periode 2024 yang menggambarkan pencapaian nyata terhadap beban kerja KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin.

Tabel 1.1
Perbandingan Target Dan Realisasi Produksi Tahun 2024

No	Bulan	Target Produksi (kg)	Realisasi Produksi (kg)	Pencapaian (%)	Keterangan
1	Januari	810.000	827.860	102,2%	Naik
2	Februari	800.000	837.580	103,4%	Naik
3	Maret	550.000	597.540	108,7%	Naik
4	April	600.000	651.580	108,6%	Naik
5	Mei	600.000	536.410	89,4%	Turun
6	Juni	500.000	411.280	82,2%	Turun
7	Juli	450.000	244.195	54,3%	Turun
8	Agustus	900.000	1.184.260	131,6%	Naik
9	September	1.805.000	2.180.220	120,8%	Naik
10	Oktober	2.000.000	2.058.420	103%	Naik
11	November	2.100.000	2.194.220	104,5%	Naik
12	Desember	1.800.000	1.644.769	91,4%	Turun

Sumber : KUD Sumber Barokah diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas fenomena yang terjadi pada beban kerja di Koperasi Unit Desa (KUD) dapat dilihat dari analisis data target dan realisasi produksi, terlihat bahwa pencapaian kerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) menunjukkan variasi bulanan yang signifikan. Pada awal tahun yaitu dari Januari sampai April pencapaian melampaui target dengan persentase di atas 100%, yang menandakan kinerja yang sangat optimal. Namun selama pertengahan tahun dari Mei sampai Juli dan Desember mengalami penurunan dalam pencapaian target yang disebabkan oleh kondisi cuaca yang tidak stabil. Pada periode Mei hingga Juli mengalami penurunan hingga dibawah 90% disebabkan wilayah tersebut

mengalami musim kemarau sehingga kondisi ini memicu terjadinya "buah trek" yaitu penurunan produksi buah sebagai akibat stres tanaman akibat defisiensi air. Di samping itu peningkatan suhu udara yang tinggi turut memengaruhi penurunan kualitas dan kuantitas hasil panen, sehingga realisasi produksi gagal mencapai target yang ditetapkan. Periode Agustus hingga November tercatat peningkatan signifikan dalam pencapaian mencapai 131,6% pada bulan Agustus, yang mengindikasikan adanya pemulihan produksi setelah kondisi cuaca membaik. Sementara itu pada bulan Desember 2024 kembali turun menjadi 91,4% disebabkan wilayah tersebut memasuki musim hujan yang mengganggu proses transportasi dan penimbangan hasil produksi, sehingga operasional kerja tidak dapat berjalan secara optimal. Faktor cuaca pada kedua musim tersebut secara signifikan memengaruhi fluktuasi beban kerja serta produktivitas tenaga kerja di KUD Sumber Barokah. sehingga diperlukan penyesuaian serta distribusi beban kerja yang lebih merata untuk menjaga keseimbangan kinerja karyawan sepanjang tahun serta lingkungan kerja yang sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Budaya tempat kerja suatu perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu dari beberapa elemen yang memengaruhi efektivitas seseorang adalah tempat kerjanya. Tempat kerja yang produktif sangat penting untuk kesuksesan. Lingkungan kerja harus diperhatikan agar berdampak positif pada kinerja. Kesejahteraan karyawan akan meningkat dengan lingkungan kerja yang nyaman (Melvina Halim & Hery Winoto Tj, 2023). lingkungan kerja menurut Supardi dalam (Rampisela & Lumintang, 2020) Ini tentang bagaimana aspek fisik dan non-fisik tempat kerja dapat membuat Anda merasa nyaman, aman,

dan tenang saat bekerja, di antara hal-hal lainnya. Menurut (Shobirin & Siharis, 2022) lingkungan kerja dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang diperhatikan dengan baik dengan menumbuhkan kondisi serta situasi kerja yang mampu mendorong motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja di Koperasi Unit Desa (KUD) masih belum sepenuhnya menciptakan suasana kerja yang kurang nyaman bagi karyawan. Ini dapat dilihat dari fasilitas kerja yang masih terbatas, seperti ruang kerja yang sempit serta kondisi ruangan yang belum sepenuhnya tertata dengan baik. Maka dari itu lingkungan kerja yang belum optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan keseluruhan keadaan fisik, sosial, dan psikologis di mana mereka melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman mendorong karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik dan meningkatkan loyalitas dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, komunikasi internal sangat penting bagi bisnis karena menunjukkan seberapa besar komitmen perusahaan terhadap komunikasi yang baik. Koordinasi, berkurangnya kesalahpahaman, dan rasa kebersamaan semuanya ditingkatkan oleh komunikasi yang efektif antara staf dan manajemen serta di dalam angkatan kerja.

Menurut Monika dan Kusumawardhani (2023) Komunikasi merupakan pertukaran pesan verbal dan nonverbal antara pengirim, manajer, dan penerima pesan bertujuan untuk mengubah perilaku Komunikasi selalu melewati tahapan tertentu yang saling mempengaruhi. Komunikasi merupakan kekuatan pembentuk

utama organisasi, komunikasi sebagai tujuan dan keinginan untuk bertindak dan komunikasi membuat sistem kooperatif organisasi menjadi lebih dinamis dan menghubungkan tujuan organisasi dengan semua manusia yang terlibat didalamnya (Tatik Nurhasanah, 2023). Salah satu komponen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan adalah komunikasi organisasi. Komunikasi internal yang efektif meningkatkan kinerja karyawan, menurut penelitian sebelumnya, yang mengarah pada peningkatan hasil organisasi (Mubarok, 2020). Komunikasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan yang dimana Dalam komunikasi kinerja perusahaan, pengiriman dan penerimaan informasi terjadi antara karyawan dan atasan, rekan kerja, dan pihak lain di perusahaan. Komunikasi ini sangat penting bagi karyawan karena membantu mereka memahami tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan.

Fenomena komunikasi di Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin masih dianggap kurang, terutama antara karyawan dan atasan mereka yang tidak bekerja sama. Ini terlihat dari cara pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya, misalnya, mereka jarang atau bahkan tidak pernah menanyakan pendapat karyawan tentang proses atau tugas yang sedang dilakukan. Dalam hal ini kinerja karyawan, komunikasi yang efektif bukan hanya sekedar berbicara atau bertukar pesan, tetapi juga merupakan alat penting untuk mengelola dan meningkatkan kualitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Para pegawai di Koperasi Unit Desa (KUD) terus dibebani tugas berat karena harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu singkat, yang membuat

mereka kelelahan dan tidak produktif. Selain itu, lingkungan kerja di Koperasi Unit Desa (KUD) belum sepenuhnya kondusif. Ini disebabkan oleh fasilitas yang tidak memadai dan kondisi kerja yang tidak nyaman bagi sebagian besar karyawan. Selain itu, kurangnya koordinasi antar bagian dan kesalahpahaman dalam penyampaian informasi menunjukkan kurangnya komunikasi antar karyawan dan pimpinan dengan bawahan. Ketiga hal tersebut dapat menyebabkan pekerja yang bekerja di Koperasi Unit Desa (KUD) kurang berhasil.

Berdasarkan uraian fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin ?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin ?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin ?

4. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian.

Jika tujuan penelitian tercapai, manfaat-manfaat berikut dapat diharapkan dari hasil penelitian:

1. Diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi kepada bisnis untuk meneliti dan memberikan umpan balik mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan dampak komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Para akademisi dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini dengan mempelajari lebih lanjut tentang pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Diharapkan para penulis akan belajar lebih banyak, menjadi lebih siap untuk dunia kerja, dan memperluas pengetahuan mereka, khususnya terkait dengan dampak komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Diharapkan penelitian ini akan digunakan sebagai referensi oleh pihak luar untuk melakukan penelitian tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman, Hakimah, Y., Dewi, M.P., Hermin, E., Alfalisyo, Herlina T, E., Muhammad, Y., Tungga, B., Agustini I, S. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sdm*. Cv. Feniks Muda Sejahtera: Bandung
- Adhari, I. Z. (2021). *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*. In CV. Penerbit Qaira Media.
- Agustina, & Althaf, R. M. (2023). *Modul Komunikasi Verbal dan Nonverbal*.
- Alhempri, R., Siddiq, S., Rosadi, W., Diyanto, R., Yadi, E., Zain, I., & Yuliza, M. (2024). *Analisis Statistik Deskriptif dengan SPSS dan Interpretasinya* (cetakan pe). Takaza Innovatix Labs. https://doi.org/https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Statistik_Deskriptif_dengan_SPS/474yEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=analisis+koefisien+korelasi&pg=PA154&printsec=frontcover: Padang.
- Amiruddin. (2023). *Pertumbuhan Ekonomi, Mobilitas Sosial, Dan Perdagangan Melalui Transportasi Laut Implikasi Faktor Pengaruh Kinerja Asn Joint Inspection* (M. A. H. & E. R. Fadilah (ed.)): Yogyakarta.
- Anni Solikah. (2024). *Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UKM Elha Baby*. Moneter : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan, 2(4), 176–191. <https://doi.org/10.61132/moneter.v2i4.920>
- Armansyah, Safitri, R., Risnawati, & Basyid, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haleyora Power Area Tanjungpinang*. 3(8), 1595–1600.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). *Population and Sampling (Quantitative), and Selection of Key Informants (Qualitative) in a Practical Approach*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(3), 26320–26332.
- Ayuni, E. K., Vidada, I. A., Ekonomi, F., Bina, U., & Informatika, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Asri Pasaman*. 2(5).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3): Jawa Tengah.
- Dewi, N, M, A, K., Sadjuni, N, L, G, S & Diwyarthi. N, D, M, S (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel PRL. TOBA: Journal*

of Tourism, Hospitality and Destination, 3(4), 153–159. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4434>

Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). *Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis), 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>

Ghozali Imam, (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*, Cetakan 10, Edisi 10, Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.

Hakimah, Y., Abdie, B., & Hasanah, U. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Form Home Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan Di Masa Pandemi Covid-19*. 10(2), 51–57.

Halim, M & Winoto Tj. H (2023). *Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(3), 1–10. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/10285>

Haryati, E., Hasmayni, B., Sugito, Prayudi, A., & Anindya, D. A. (2024). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* (P. D. Alpino Susanto, S.Pd., M.M. (ed.); Cetakan Pe).

Hermi. B. Hina, Damanik, D., Kiha, E. K., Susila, M. R., Kholisoh, L., Hamidi, D. Z., Kartika, I. M., Arief, I., Posmaningsih, D. A. A., & Suiroaka, I. P. (2024). *STATISTIK II* (Ilham P. (ed.)).

Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. (4th ed.). Rajawali pers: cetakan 4.

Indartini, M., & Mutmainah. (2023). *Analisis Data Kuantitatif*. In eJurnal Al Musthafa (Vol. 3, Issue 3). <https://doi.org/10.62552/ejam.v3i3.64>

Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 9–18.

Issn, J. (2024). [Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB](http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB) ISSN : 2723-0937. 7.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Analisis Beban Kerja* (Andriansyah (ed.)). Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup): Jawa Barat.

Krisnayanti, N. K. I., Widayani, A. A. D., & Carina, T. (2024). *The Influence of Competence on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable at Koppas Srinadi Printing and Convection Unit*. JUIMA: Journal of Management Science, 11(2), 86–103.

- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib (ed.); cetakan 3): Yogyakarta.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*. [https:// repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed .pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf)
- Marhawati, M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar*
- Monika, N. R., & Kusumawardhani, T. (2023). *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Keihin Indonesia*. *Interpretasi: Communication & Public Relations*, 3(1), 21–29. <https://doi.org/10.53990/ijpik.v3i1.217>
- Mubarok, E. S. (2020). *The Effect of Internal Communication on Employee Performance in Informal Education Institutions: The Role of Organizational Commitment as a Mediation Variable*. *European Journal of Business and Management*, 12(32), 28–35. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-32-05>
- Natalia, F., Narpati, B., & Widjanarko, W. (2024). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bulls Indo Pratama*. *Indonesia Journal of Economic and Strategic Management (IJESM)*, 2(3), 2457–2469.
- Nur, I. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura*. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.23>
- Prasetyo, S, Udin, H, M, S & Widuri, T (2023). *Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KPRI Sedar Ngancar*. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 291–300. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1066>
- Purwantoro, Adi, S., Sumarno, Pitoyo, A., Mualim, Sulistiyanto, M., Duarte, E. P., & Nanang Hery, A. E. |. (2024). *Msdm Pertahanan Modern Konsep Dan Implementasinya* (M. Dr. Ir. Hikmat Zakky Almubarog, S.Pd., M.Si., CIQnR., CIQaR. (ed.)).
- Qurtubi, A. (2020). *Perilaku Organisasi* (T. Lestari (ed.)): Surabaya.

- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 302–311.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). *Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement*. Problems and Perspectives in Management, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rosadine, N., & Arini, E. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Indonesia (Bsi) Bengkulu*. (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 4(1), 210–215. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4451>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (M. S. Dr.Ir. Try Koryati (ed.); cetakan I). Syafrida Hafni Sahir.
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express)*. Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Sanusi, A. (2024). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Dedy A.Halim (ed.); 2nd ed.). Salemba Epat: Jakarta.
- Schmitt, N., & Borman, W. C. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan*. *The Effect of Communication and Teamwork towards Employee Performance Jurnal Bisma Cendekia Satisfaction*. Jurnal Ilmu Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi, 1(September), 2–7.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung : PT.Refika Aditama. *Leadership & Organization Development Journal*, 21.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*. *Transekonomika : Akuntansi, Bisnis, Dan Keuangan*, 2(5), 235–247. <https://Transpublika.Co.Id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB), 21(1), 16–30.
- Solehan, S. (2024). *Pengembangan Kemampuan Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Pendidikan Dan Latihan*. Lokawati : Jurnal Penelitian

Manajemen Dan Inovasi Riset, 2(4), 236–245. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1033>

Souisa, N., Macpal, S. J., & Biay, A. (2025). *The Influence of Workload and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction*. Indonesian Journal Economic Review (IJER), 5(1), 23–32. <https://doi.org/10.59431/ijer.v5i1.509>

Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D* (2nd Ed.). Alfabeta, Cv: Bandung.

Suprani, Y., Hakimah, Y., & Said, M. (2025). *Pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi Di Rs Siloam Palembang*. 14(01).

Tatik Nurhasanah. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Aktual, 21(2), 32–43. <https://doi.org/10.47232/Aktual.V21i2.435>

Towoliu, G. T., Dotulong, L. O. H., Lumintang, G. G., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Emba, 11(3), 935–945.

Vanchapo, A. R. (2022). *Beban Kerja dan Stres Kerja Scanned by CamScanner*. CV. Penerbit Xiara Media, March 2019.

Yulia, C. (2024). *Pengaruh Displin Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Power Express Indonesia*. Agrimics Journal, 1, 1–5.

Yuritanto. (2022). *Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Business Application, 1(2), 116–128. <https://doi.org/10.55098/jba.v1.i2.p116-128>