

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Work Factors, Employee Performance, and Job Satisfaction in Manufacturing

Faktor Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja di Organisasi Manufaktur

Hafidz Rizal Ahmad, hafidzrizalahmad8694@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Misti Hariasih, mistihariasih@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative research study aims to investigate the influence of work-related factors on employee performance and job satisfaction within a manufacturing organization. The research objectives encompass exploring the effects of work motivation, work environment, and workload on employee performance, as well as their influence on job satisfaction. The study employed a systematic approach, with a sample of 350 employees from the production department of the organization. Data collection was conducted through questionnaires, and the validity of the data was assessed using Path Analysis. The results reveal that work motivation positively affects performance, along with the significant impacts of work environment and workload on performance. Furthermore, work motivation, work environment, and workload all have direct effects on job satisfaction. The findings also suggest that performance acts as an intervening variable, mediating the relationship between motivation, work environment, workload, and job satisfaction. The implications of this study provide valuable insights for organizations seeking to enhance employee performance and job satisfaction through targeted interventions in work-related factors.

Highlights:

- Work motivation positively influences employee performance and job satisfaction.
- The work environment and workload significantly impact employee performance and job satisfaction.
- Employee performance acts as a mediating variable, linking work-related factors to job satisfaction.

Keywords: work-related factors, employee performance, job satisfaction, manufacturing organization, targeted interventions

Published date: 2023-06-26 00:00:00

Pendahuluan

Organisasi dituntut untuk selalu berinovasi sesuai dengan trend saat ini. Faktor-faktor seperti ketatnya persaingan dan teknologi informasi yang semakin canggih menuntut organisasi untuk menjadi kreatif dan inovatif. Organisasi yang selalu inovatif dan kreatif selalu memiliki visi masa depan yang terencana dan terukur. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia yang siap pakai agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan [1]

Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Manajemen sumber daya manusia juga disebut suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Fokus yang di pelajari dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang terkait dengan tenaga kinerja manusia [2]. Sehingga proses memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, persediaan sumber daya manusia, peramalan suplai dan permintaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang mengimplementasikan dalam kinerja perusahaan hingga tercapainya kinerja karyawan

Kinerja atau performancemerupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh suatu organisasi [3].

[4] Jika dilihat dari sudut pandang makna kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan motivasi bisa jadi untuk tercapainya kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan lingkungan kerja dan bagaimana seseorang akan berfikir serta merasakan tentang satu pekerjaan [5]

Jika tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan,maka semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan sistem kinerja yang dianut individual [6]. Bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan menyukai pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan dipperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan salah satu cara perusahaan dalam mengukur seberapa besar sumber daya manusia berkontribusi untuk menunjang keberlangsungan perusahaan yaitu dengan mengukur motivasi kerja.

Permasalahan yang sering dialami oleh perusahaan sekarang ini yaitu bagaimana cara memperlakukan karyawan dengan baik dan membuat para karyawan menjadi nyaman dan betah untuk bekerja di perusahaan. Salah satu permasalahan yang biasa ditemukan di perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang rendah membuat karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan [7]. Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya jika di suatu perusahaan terjadi ketidak sesuaian antara karyawan yang satu dengan yang lain, maka hubungan antar karyawan akan menjadi buruk dan akan mengganggu proses sosialisasi dalam bekerja. Selain itu jika sifat atau karakter atasan yang berperilaku negatif terhadap bawahannya akan juga mempengaruhi kenyamanan dari karyawan bawahannya, karyawan akan cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan akan merasa untuk malas menyelesaikan tugas yang ada. Itu semua merupakan pengaruh yang biasa sering terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya dengan memperhatikan beban kerja karyawan. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya. Kebalikannya apabila beban kerja itu berlebihan akan menimbulkan gejala stress seperti menunda untuk melakukan suatu pekerjaan, menghindari dan bahkan absen dari pekerjaannya tersebut.

Beban kerja yang sering dimiliki oleh karyawan itu beban fisik dan beban mental. Industri jenang kenia bergerak di bidang produksi barang berupa makanan/oleh-oleh dari kudus ini menggunakan tenaga kerja untuk bagian produksi yang cukup banyak. Untuk memenuhi target produksinya industri ini mengharapakan para karyawan bekerja secara optimal. Dengan pemberlakuan jam kerja yang terbatas para karyawan harus memenuhi target yang ditetapkan setiap harinya. Namun dalam hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya adanya kondisi

yang dialami karyawan yang rentan mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani.

Objek penelitian ini di PT. Calvary Abadi Mojokerto, perusahaan ini bergerak di bidang penggilingan atau Pemecah batu (*Stone Crusher*), Industri Beton Ringan (*Masonry Concrete*) dan Industri Beton Pracetak (*Precast Concrete*). Beralamatkan di Dusun Oto Oto, Desa Karangkuten, Kecamatan Gondang, Kabupaten Mojokerto, Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. Calvary Abadi Mojokerto yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2017 sampai 2020 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan selama 4 tahun di PT. Calvary Abadi Mojokerto mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai 2020. Walaupun terjadi penurunan menurut wawancara pada tanggal 25 September 2021 dengan Bapak. Zainal, S. Kom selaku Pimpinan bagian HRD Perusahaan dan beberapa karyawan, didapatkan hasil perusahaan ini memang benar-benar memegang teguh akan kebaikan hasil produksinya yaitu target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik kualitas dan kuantitas berhasil dipenuhi oleh setiap karyawan di berbagai divisi, namun terdapat beberapa indikasi terkait sumber daya manusia di PT. Calvary Abadi Mojokerto..

Berdasarkan aspek lingkungan kerja PT. Calvary Abadi Mojokerto yaitu sudah cukup baik, hal ini dibuktikan dengan fasilitas kerja dan keamanan yang memadai untuk kelancaran setiap proses pekerjaan karyawan. Namun pada aspek motivasi, terutama tunjangan yang di berikan Perusahaan, target produksi sangat tinggi namun tidak sebanding dengan upah dan tunjangan yang diberikan PT. Calvary kepada karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi mengakibatkan kinerja karyawan PT. Calvary Abadi Mojokerto menurun, hal ini dibuktikan dengan kurangnya sumber daya manusia perusahaan PT. Calvary Abadi Mojokerto yang memadai mengakibatkan Kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Latar belakang penelitian ini juga didasari oleh ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, penelitian [8] menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun pada penelitian [9] menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian [10] menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian [11] menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang pemikiran di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul " Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Calvary Abadi Mojokerto"

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya [12]. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dan ditujukan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Calvary Abadi Mojokerto yang berada di Dusun Oto Oto, Desa Karangkuten, Kecamatan Gondang, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61372.

C. Definisi Operasional, Identifikasi Variabel dan Indikator Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu:

1) Motivasi (X1)

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan.

3) Beban Kerja (X3)

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

4) Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di lingkungan kerja

5) Kinerja (Z)

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2. Identifikasi Variable

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan ataupun timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3).

2) Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dijelaskan atau yang mendapat pengaruh dari variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y)

3) Variabel Penghubung (Intervening)

Variabel ini dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, selain itu variabel intervening dapat memperkuat dan juga memperlemah hubungan antar variabel. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kinerja (Z).

3. Indikator Variabel

Berikut ini merupakan indikator dari variabel penelitian dan tingkat pengukurannya:

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Motivasi (X1)	Gaji (salary) Hubungan kerja. Pengakuan atau pendisiplin kerja (recognition)	Interval
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Suasana kerjaPerlakuan yang baikRasa aman Hubungan yang harmonis	Interval
3.	Beban Kerja (X3)	Target yang Harus Dicapai Kondisi PekerjaanPengguna anStandar Pekerjaan	Interval
4.	Kepuasan Kerja (Y)	PekerjaanKebijakan PerusahaanPenyeliaRekan sekerja	Interval
5.	Kinerja (Z)	Sebagai nilai/KarakteristikSebagai alat ukurSebagai ukuranSuatu informasi	Interval

Table 1. Indikator Variabel diolah penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan daerah abstraksi yang terdapat dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan Keunikan spesifik yang telah ditentukan dari peneliti dengan melanjutkan dan setelah itu dibuat penjelasan secara terperinci

Populasi dalam penelitian ini adalah mencakup sebagian karyawan bagian produksi dari PT. Calvary Abadi Mojokerto yang berjumlah 350 orang

2. Sampel

Sampel merupakan Sebagian populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Pada penelitian menggunakan Teknik *probability sampling*, yang memberikan peluang yang sama pada setiap unsur atau anggota populasi untuk selanjutnya dipilih sebagai anggota sampel. Untuk Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Karena populasi telah diketahui jumlahnya, maka perhitungan sampel dapat dilanjut menggunakan rumus Slovin Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 78 responden

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya Jawaban tersebut berupa pendapat dari karyawan PT. Calvary Abadi Mojokerto yang bersifat langsung dan tertutup dengan tujuan memberikan keluasan dalam memberikan jawaban sesuai dengan pendapat pribadi masing masing.

Selain kuisisioner, juga digunakan teknik wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuisisioner tersebut. Wawancara juga digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuisisioner. Namun, akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuisisioner.

F. Analisis Data

1. Analisis Jalur (Path Analysis)

"Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori". Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

2. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang di ada variabel (Z) sebagai variabel intervening. Analisis jalur dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka terdapat alasan yang kuat hipotesis satu (H_1) untuk di terima dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai Pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya.

Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikan. Jika nilai Signifikan lebih dari 0,05 alpha, maka berarti ada alasan untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), Demikian sebaliknya.

c. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (0-1). Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

d. Pengaruh Langsung

Model di atas dalam menghitung besarnya pengaruh jalur menurut digunakan angka Beta atau Standardized Coefficient Beta sesuai hasil output yang dihasilkan oleh *software* (PASW) versi 20. Model di atas dapat diartikan memiliki pengaruh langsung (*direct*) antar masing-masing variabel terhadap variabel dependen dan intervening

e. Uji Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen*, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Didalam penelitian ini variabel *intervening* ada satu yang dilambangkan dengan (Z), menurut Karl. L. Wuensch dalam Maharani (2016:62) untuk menguji hipotesis *intervening* menggunakan uji Aroian, uji Aroian digunakan untuk menghitung pengaruh tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel *intervening*. Pengaruh tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel *intervening* dilakukan dengan cara mengkalikan jalur dari variabel X terhadap variabel Z dilambangkan dengan **a** dan perkalian jalur variabel Z terhadap variabel Y dilambangkan dengan sebutan **b**, maka dihasilkan koefisien **ab**. Kemudian koefisien jalur pengaruh variabel X terhadap variabel Y tanpa melalui variabel Z disebut **c** dan koefisien jalur pengaruh variabel X terhadap Y melalui Z disebut **c'**, maka dihasilkan koefisien seperti ini :

$$ab = (c - c')$$

Keterangan :

c = pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z
c' = bacanya c aksent, merupakan pengaruh X terhadap Y dengan mengontrol Z.

a = standar error

b = standar error

Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *Sobel Test* menurut Karl. L. Wuensch dalam Maharani (2016:62) seperti dibawah ini:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan : Sab = standar error tidak langsung.

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X terhadap Z

b = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa = standar error koefisien b.

Sb = standar error koefisien a

Formula signifikansi pengaruh tidak langsung menggunakan nilai t dari koefisien ab adapun formulanya seperti ini
 $t = ab/Sab$ adapun dengan ketentuan seperti di bawah ini:

- 1) Jika nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel maka adanya pengaruh variabel *intervening*.
- 2) Jika nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel maka tidak adanya pengaruh variabel *intervening*.

Hasil dan Pembahasan

Analisa data dan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang dibangun dalam penelitian. Untuk mendapatkan hasil yang terbebas dari bias, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

1. Analisa Deskriptif

Data umum identitas responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Responden yang di ambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Calvary Abadi Mojokerto yang berjumlah 78 karyawan. Data masing-masing responden mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Berdasarkan hasil kuisioner dapat dilihat bahwa responden laki-laki sebanyak 61 orang, dengan persentase sebesar 78,2%. Sedangkan ada 17 responden yang berjenis kelamin perempuan atau 21,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT. Calvary Abadi Mojokerto yang menjadi responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 61 orang, dengan persentase sebesar 78,2 %. Kemudian pada ketegori usia bahwa responden yang berusia antara 17 - 28 tahun sebanyak 14 orang (17,9%); 29 - 39 tahun sebanyak 34 orang (43,6%), 40 - 50 tahun sebanyak 22 orang (28,2%) dan responden yang berusia >50 Tahun sebanyak 8 orang (10,3%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa hamper setengah responden atau karyawan PT. Calvary Abadi Mojokerto memiliki rentan usia 29 - 39 tahun sebanyak 34 orang (43,6%). Pada kategori Pendidikan sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 70 atau 89,4%. Dan pada kategori masa kerja sebagian besar responden memiliki masa kerja diatas 3 tahun dengan jumlah 50 atau 64,1%.

1. Uji Hipotesis

a. Uji t

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.862	2.590			4.967	.000
	Motivasi	.274	.166	.112		3.047	.029
	Lingkungan Kerja	.273	.168	.122		3.031	.036
	Beban Kerja	-.349	.134	-.312		3.607	.011
a. Dependent Variable: Kinerja							

Table 2. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel coefficient (uji t) diatas dapat dijabarkan hipotesis pertama dan kedua yaitu :

1. Hipotesis pertama : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto, bahwa Variabel motivasi (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,274 dengan nilai signifikansi $0.029 < 0,05$ atau pada nilai t hitung sebesar $3,047 >$ daripada t tabel yaitu 1,98932. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara motivasi dan kinerja, yaitu semakin baik motivasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan, begitupun sebaliknya jika motivasi yang dilakukan oleh perusahaan tidak baik, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
2. Hipotesis kedua : Analisis pengaruh Lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto, bahwa Variabel Lingkungan kerja(X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,273 dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ atau pada nilai t hitung sebesar $3,031 >$ daripada t tabel yaitu 1,98932. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan kerjaterhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Lingkungan kerjadan kinerja, yaitu semakin baik Lingkungan kerjayang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan.
3. Hipotesis ketiga : Analisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto, bahwa Variabel beban kerja (X3) memberikan pengaruh negatif sebesar 0,349 dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ atau pada nilai t hitung sebesar $3,607 >$ daripada t tabel yaitu 1,98932. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara beban kerja dan kinerja, yaitu semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan menurunkan kinerja para karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, antara motivasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja, pengaruh beban kerja lebih dominan daripada motivasi dan lingkungan kerja karena nilai koefisien regresi beban kerja lebih besar daripada nilai koefisien regresi motivasi dan lingkungan kerja.

Model		Coefficients a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.108	2.423			.045	.964

	Motivasi	.205	.136	.062	2.771	.043
	Lingkungan Kerja	.597	.137	.387	4.353	.000
	Beban Kerja	-.496	.113	-.408	4.374	.000
	Kinerja	.229	.094	.119	2.371	.015
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Table 3. Uji Hipotesis II

Berdasarkan tabel coefficient (uji t) diatas dapat dijabarkan hipotesis ketiga hingga kelima :

1. Hipotesis keempat: Analisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto, bahwa Variabel motivasi kerja (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,205 dengan nilai signifikansi 0,043 < 0,05 atau pada nilai t hitung sebesar 2,771 > daripada t tabel yaitu 1,98932. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi terhadap Kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara motivasi dan Kepuasan kerja, yaitu semakin baik motivasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja para karyawan, begitupun sebaliknya jika motivasi yang dilakukan perusahaan tidak baik, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.
2. Hipotesis kelima: Analisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto, bahwa Variabel lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,597 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 atau pada nilai t hitung sebesar 4,353 > daripada t tabel yaitu 1,98932. Hal ini berarti hipotesis kelima diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara lingkungan kerja dan Kepuasan kerja, yaitu semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.
3. Hipotesis keenam: Analisis beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto, bahwa Variabel beban kerja (X3) memberikan pengaruh negatif sebesar -0,496 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 atau pada nilai t hitung sebesar 4,374 > daripada t tabel yaitu 1,98932. Hal ini berarti hipotesis keenam diterima yang berarti terdapat pengaruh beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara beban kerja dan Kepuasan kerja, yaitu semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja para karyawan, begitupun sebaliknya jika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sedikit maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Hipotesis ketujuh: Analisis pengaruh kinerja terhadap Kepuasan kerja, bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Z) memberikan besar pengaruh positif sebesar 0,229 dengan nilai signifikansi 0,015 < 0,05 atau pada nilai t hitung sebesar 2,371 > daripada t tabel yaitu 1,98932. Hal ini berarti hipotesis ketujuh diterima yang berarti terdapat pengaruh kinerja terhadap Kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara kinerja dan Kepuasan kerja, yaitu semakin baik kinerja para karyawan, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja para karyawan.

2. Uji Sobel dan Uji Aroian

Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Z) melalui variabel Intervening (Y), Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *Sobel Test* menurut Karl. L. Wuensch dalam Maharani (2016,62) seperti dibawah ini:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2}$$

Keterangan :Sab = standar *error* tidak langsung.

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X terhadap Z

b = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa = standar *error* koefisien b.

Sb = standar *error* koefisien a

1. Hipotesis kedelapan : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Calvary Abadi Mojokerto

$$Sab = \sqrt{(0,229)^2(0,094)^2 + (0,274)^2(0,166)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,0004 + 0,0020}$$

$$Sab = \sqrt{0,0024}$$

$$Sab = 0,0489$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh intervening adalah dengan rumus:

$$t = ab / Sab$$

$$t = 0,274 \cdot 0,229 / 0,0489$$

$$= 1,283$$

Nilai T tabel sebesar 1,98932

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai nilai t tabel, yaitu $1,283 < 1,98896$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat berpengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening, sehingga hipotesis kedelapan ditolak

Uji Aroian

$$aa = abbb$$

$$\sqrt{0,274^2 \cdot 0,229^2 + 0,274^2 \cdot 0,166^2}$$

$$= 0,274 \cdot 0,229$$

$$\sqrt{0,229^2 \cdot 0,094^2 + 0,274^2 \cdot 0,166^2 + 0,094^2 \cdot 0,166^2}$$

$$= 1,230$$

Nilai T tabel sebesar 1,98932

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai nilai t tabel, yaitu $1,230 < 1,98896$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat berpengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening, sehingga hipotesis kedelapan ditolak

1. Hipotesis sembilan, : Lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Calvary Abadi Mojokerto

$$Sab = \sqrt{(0,229)^2(0,094)^2 + (0,273)^2 (0,168)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,0004 + 0,0021}$$

$$Sab = \sqrt{0,0024}$$

$$Sab = 0,0489$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh intervening adalah dengan rumus:

$$t = ab / Sab$$

$$t = 0,273 \cdot 0,229 / 0,0489$$

$$= 1,278$$

Nilai T tabel sebesar 1,98932

Nilai thitung dibandingkan dengan nilai nilai t tabel, yaitu $1,278 < 1,98932$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesembilan ditolak

Uji Aroian

$$aa = abbb$$

$$\sqrt{0,273^2 \cdot 0,229^2 + 0,273^2 \cdot 0,168^2}$$

$$= 0,273 \cdot 0,229$$

$$\sqrt{0,229^2 \cdot 0,094^2 + 0,273^2 \cdot 0,168^2 + 0,094^2 \cdot 0,168^2}$$
$$= 1,958$$

Nilai T tabel sebesar 1,98932

Nilai thitung dibandingkan dengan nilai nilai t tabel, yaitu $1,958 < 1,98932$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesembilan ditolak

1. Hipotesis kesepuluh, : Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Calvary Abadi Mojokerto

$$Sab = \sqrt{(0,229)^2(0,094)^2 + (-0,349)^2(0,134)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,0004 + 0,0021}$$

$$Sab = \sqrt{0,0024}$$

$$Sab = 0,0489$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh intervening adalah dengan rumus:

$$t = ab / Sab$$

$$t = -0,349 \cdot 0,229 / 0,0489$$

$$= -1,634$$

Nilai T tabel sebesar 1,98932

Nilai thitung dibandingkan dengan nilai nilai t tabel, yaitu $-1,634 < 1,98932$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesepuluh ditolak

Uji Aroian

$$aa = abbb$$

$$\sqrt{abbb^2 - abbb^2 - abbb^2}$$

$$= -0,349 \times 0,229$$

$$\sqrt{0,229^2 \cdot 0,094^2 + -0,349^2 \cdot 0,134^2 + 0,094^2 \cdot 0,134^2}$$

$$= -1,567$$

Nilai T tabel sebesar 1,98932

Nilai thitung dibandingkan dengan nilai nilai t tabel, yaitu $-1,567 < 1,98932$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesepuluh ditolak

Pembahasan

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapat hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara motivasi dan kinerja, yaitu semakin baik motivasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan, begitupun sebaliknya jika motivasi yang dilakukan oleh perusahaan tidak baik, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Studi empiris menunjukkan bahwa motivasi karyawan di PT Calvary Abadi Mojokerto sudah baik. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator hubungan kerja, dengan pernyataan hubungan kerja karyawan di perusahaan terjalin dengan harmonis. Hal ini membuktikan bahwa antar karyawan dapat saling bekerja sama, tidak ada gesekan atau konflik antar karyawan. Dengan demikian hubungan dan interaksi karyawan yang baik dalam perusahaan PT Calvary Abadi Mojokerto tentu akan memberikan dampak baik bagi keseluruhan. Tak hanya bagi karyawan itu sendiri yaitu kinerjanya, namun juga bagi perkembangan perusahaan ke depannya. Motivasi

merupakan elemen penting yang menggerakkan karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan karyawan untuk terus fokus, mendorong diri sendiri, dan mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. "Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis" [16] Penelitian sejalan dengan sejumlah penelitian telah dilakukan oleh [17] yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [18] yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapat hasil bahwa terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Lingkungan kerja terhadap kinerja, yaitu semakin baik Lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Calvary Abadi Mojokerto sudah baik. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator suasana kerja, dengan pernyataan bahwa suasana di tempat kerja karyawan kondusif dengan memiliki tempat yang nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif ini dibangun dari lingkungan kerja secara psikis yaitu hubungan antara karyawan dan lingkungan secara fisik yaitu kelengkapan fasilitas, perusahaan PT Calvary Abadi Mojokerto telah berupaya dalam memberikan lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena menciptakan semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan karyawan yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang betul dan dengan skala waktu yang ditentukan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka

Penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan [20]. yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian [21] menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sebesar 53%. penelitian lain yang mendukung menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Studi ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari arti pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mencapai sebuah kepuasan kerja. Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis dengan lingkungan yang dinamis dan menantang.

3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapat hasil bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara beban kerja dan kinerja, yaitu semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan menurunkan kinerja para karyawan Studi empiris menunjukkan bahwa beban kerja di PT Calvary Abadi Mojokerto sudah sehat, dalam arti tidak terlalu tinggi sehingga tidak membebani karyawan. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator target yang harus dicapai, dengan pernyataan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. Perusahaan telah menentukan beban kerja yang telah dikoordinasikan sehingga dapat diselesaikan oleh setiap karyawan, namun dalam keadaan tertentu, jumlah target produksi harus diselesaikan agar pesanan atau order dari klien dapat terpenuhi sehingga kejelian dari pimpinan untuk mengatur jam kerja dan lembur yang mampu direalisasikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan tetap baik

Beban kerja karyawan terdapat dalam suatu tugas utama para karyawan yaitu. Melaksanakan tugas dengan beban kerja yang tinggi menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja dalam bekerja. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang bisa dipakai oleh karyawan dalam Kepuasan kerja Kinerja karyawan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri. Beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang dipakai karyawan dalam mendapatkan suatu informasi terkini. Baik mengenai

perkembangan teknologi, perkembangan teori dan metode terbaru dalam bidang keilmuannya. Karyawan lebih puas Ketika mereka diberikan beban kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi. [22] mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pada beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karna semakin berat beban kerja akan berkaitan dengan kinerja serta kisaran bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan

Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung penelitian yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [23]Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapat hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap Kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara motivasi dan Kepuasan kerja, yaitu semakin baik motivasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja para karyawan, begitupun sebaliknya jika motivasi yang dilakukan perusahaan tidak baik, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Studi empiris menunjukkan bahwa motivasi karyawan di PT Calvary Abadi Mojokerto sudah baik. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator hubungan kerja, dengan pernyataan hubungan kerja karyawan di perusahaan terjalin dengan harmonis, karyawan yang memiliki hubungan kerja yang baik maka akan memiliki kepuasan kerja, hal ini dibuktikan karyawan bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaannya, kemudian tingkat absensi rendah. Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. karyawan tak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan organisasi. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Dengan demikian motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk mendorong karyawan mencapai tujuan perusahaan. Selain faktor motivasi kerja, yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari setiap karyawannya, agar kepuasan kerja karyawan tercapai. Kepuasan kerja setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dari setiap karyawan. kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja jika memenuhi harapan karyawan. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Kurangnya motivasi kerja karyawan tidak semangat and kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan nya tepat waktu sehingga kinerja pun akan menurun dan menyebabkan ketidakpuasan terhadap kinerja nya. Namun sebaliknya, jika karyawan termotivasi maka pekerjaan akan selesai tepat waktu dan karyawan merasa puas dengan kinerjanya

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kemudian Hal ini didukung penelitian dari [24]Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. [25] juga meneliti hal yang sama yang menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapat hasil bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara lingkungan kerja dan Kepuasan kerja, yaitu semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan

Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Calvary Abadi Mojokerto sudah baik. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator suasana kerja, dengan pernyataan bahwa suasana di tempat kerja karyawan kondusif dengan memiliki tempat yang nyaman. Lingkungan tentu saja akan mendukung kepuasan kerja karyawan perusahaan. Karena jika karyawan merasa tidak nyaman, semangat kerja akan semakin menurun dari waktu ke waktu. Perusahaan sudah berupaya membuat suasana yang lebih santai dan bisa mendukung kinerja karyawan agar mereka memiliki kepuasan kerjanya sendiri. Seperti memberikan karyawan tempat kerja yang tenang, suhu yang sesuai, dan nyaman. mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka

pencapaian kinerja akan lebih mudah

Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan Kerja Fisik Pengertian lingkungan kerja fisik adalah semua elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handaru (2018) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, dkk (2017), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapat hasil bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara beban kerja dan Kepuasan kerja, yaitu semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja para karyawan, begitupun sebaliknya jika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sedikit maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa beban kerja di PT Calvary Abadi Mojokerto sudah sehat, dalam arti tidak terlalu tinggi sehingga tidak membebani karyawan. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator target yang harus dicapai, dengan pernyataan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata pekerjaan dalam waktu tertentu Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada kepuasan karyawan. Karyawan akan mengalami kelelahan, stress bila beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Akibatnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

7. Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapat hasil bahwa terdapat pengaruh kinerja terhadap Kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara kinerja dan Kepuasan kerja, yaitu semakin baik kinerja karyawan, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja para karyawan

Berdasarkan studi empiris menunjukkan bahwa kinerja di PT Calvary Abadi Mojokerto sudah baik. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator kehandalan, dengan pernyataan bahwa karyawan memanfaatkan waktu dengan baik. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Semakin baik kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu maka kepuasan kerja akan semakin tinggi dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, adanya hubungan timbal balik antar kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sehingga pekerjaan yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerjaan yang lebih akan produktif akan mendapatkan kepuasan. cenderung mengikuti pandangan bahwa kinerja secara tidak langsung menyebabkan kepuasan. Kinerja akan menerima *reward*, baik intrinsik mau ekstrinsik. Kepuasan akan diperoleh melalui penilaian terhadap *reward* yang diterima. Apabila pekerja merasa bahwa pemberian penghargaan tersebut adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat

Kinerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. dengan penilaian kinerja menjadi modal utama agar pegawai senantiasa merasa puas atas pekerjaan yang mereka miliki, yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik langsung maupun tidak langsung. Lembaga harus mampu memperhatikan hal tersebut demi kemajuan bersama dan kondisi seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut, karena dengan kepuasan yang rendah, pegawai tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan lembaga yang pada akhirnya berdampak menurunnya kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, dkk (2018) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinollah dan Hermawanto (2020), yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan berdampak atau berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

8. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapat hasil bahwa tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat berpengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening

Studi empiris menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening, hal ini ditunjukkan dengan fenomena di Perusahaan bahwa motivasi karyawan belum efektif dalam memberikan kinerja namun masih mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Walaupun kinerja dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, sebagaimana dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas. Hal tersebut diartikan bahwa beberapa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi dikarenakan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya, imbalan, rekan kerja, supervisi atasan, dan adanya kesempatan promosi. Kinerja tidak mempengaruhi motivasi terhadap kepuasan kerja diduga karena kinerja karyawan PT Calvary Abadi Mojokerto dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang dapat mempengaruhi lebih besar daripada motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

9. Lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapat hasil bahwa tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai variabel intervening

Studi empiris menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening, hal ini ditunjukkan dengan fenomena di Perusahaan bahwa kinerja karyawan belum efektif dalam memberikan dampak secara tidak langsung terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Walaupun kinerja dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, sebagaimana dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas. Hal tersebut diartikan bahwa beberapa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi dikarenakan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya, imbalan, rekan kerja, supervisi atasan, dan adanya kesempatan promosi. Kinerja tidak mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diduga karena kinerja karyawan PT Calvary Abadi Mojokerto dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang dapat mempengaruhi lebih besar daripada motivasi dan kepuasan kerja karyawan

10. Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapat hasil bahwa tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai variabel intervening. Studi empiris menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening, hal ini ditunjukkan dengan fenomena di Perusahaan bahwa kinerja karyawan belum efektif dalam memberikan dampak secara tidak langsung terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Walaupun kinerja dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, sebagaimana dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas. Hal tersebut diartikan bahwa beberapa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi dikarenakan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya, imbalan, rekan kerja, supervisi atasan, dan adanya kesempatan promosi. Kinerja tidak mempengaruhi beban kerja terhadap kepuasan kerja diduga karena kinerja karyawan PT Calvary Abadi Mojokerto dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang dapat mempengaruhi lebih besar daripada motivasi dan kepuasan kerja karyawan

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka menghasilkan kesimpulan :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto
4. Botivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto
6. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto
7. Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Calvary Abadi Mojokerto
8. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Calvary Abadi Mojokerto
9. Lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Calvary Abadi Mojokerto
10. Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Calvary Abadi Mojokerto

References

1. Habibie, F.H., dkk., 2014, Pembangunan Sistem Informasi Penerimaan Calon Tenaga Kerja Secara Online Berbasis Web Pada Bursa Kerja Khusus Smk Ganesha Tama Boyolali, *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 2, Volume V, ISSN : 2087 - 0868.
2. Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
3. Moeherton. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
4. Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
5. McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
6. AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
7. Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF
8. Aris Mardiyono, 2010, *Pengaruh Orientasi Pasar, Pembelajaran Organisasi terhadap Keunggulan Bersaing dalam Meningkatkan Kinerja Pemasraan*, *Serat Acitya-Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, Hal 1-15.
9. Raden Yohanes Luhur, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin TBK*. *Jurnal OE Vol. 6 No. 3*, November.
10. Rolos, Jeky K R dkk. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Ujniversitas Sam Ratulangi. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6, Nomor 4, Tahun 2018*.
11. R. Joko Sugiharjo dan Frisa Aldata (2018), "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaa Cabang Salemba". *Jurnal Ilmiah Manajemen bisnis*, Volume 4, No 1, Maret 2018:128-137.
12. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
13. Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
14. Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
15. Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
16. Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 2018. *Principles of Marketing*. Edisi 15 Global Edition. Pearson.
17. Nuraldy (2020), *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta*, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 15 Nomor 2 Juli - Desember 2020*.
18. Juniantara, I Wayan dkk. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09 (2015) : 611-628 611 ISSN : 2337-3067
19. Theodora, O. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. *Agora. Vol.3 (2) :187-195*.
20. Natasya 2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Xvi Ambon*, *Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019*, Hal. 3718 - 3727
21. Mukti Wibowo Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 16 No. 1 November 2014|*.
22. Gopher, D., dan Doncin, E. (1986). *Work load-An Examination of the Concept: Chapter 41. Handbook of Perception and Human Performance*.
23. Artadi, F. F. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari*. *Fakultas Manajemen Ekonomi Universitas Yogyakarta*, 1-83.
24. Hilmawan(2019) *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Konsumen Sepeda Motor Vario di Kota Serang)*, *Jurnal Elektronik Rekaman Vol. 3 No. 3 Oktober 2019*.
25. Syabani, R. dan N. Huda. 2020. *Analisa beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai eefek mediasi burnout*. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*. 4(2):126-147.