

# El+Mal\_1914\_V5N5.pdf

 Universiti Teknologi MARA

---

## Document Details

**Submission ID**

trn:oid:::13381:103926733

**Submission Date**

Jul 9, 2025, 3:52 PM GMT+7

**Download Date**

Jul 9, 2025, 3:57 PM GMT+7

**File Name**

El+Mal\_1914\_V5N5.pdf

**File Size**

299.5 KB

**16 Pages**

**5,673 Words**

**35,108 Characters**

# 19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Submitted works
- ▶ Internet sources
- ▶ Crossref database

## Exclusions

- ▶ 4 Excluded Sources

---

## Top Sources

- 0%  Internet sources
- 19%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 0% Internet sources
- 19% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Publication	Pratiwi, Bianda Sekar. "Pengaruh Intellectual Capability , Budaya Perusahaan Da...	4%
2	Publication	Pangestu, Novitasari Puji. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kiner...	3%
3	Publication	Erpan, Erpan. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Job Training Terhadap Kinerja Pe...	2%
4	Publication	Riyanda, Fasa Yogi. "Peningkatan Employee Performance Melalui Knowledge Don...	2%
5	Publication	Roki Febrian. "ARTIKEL ROKI FEBRIAN", INA-Rxiv, 2019	2%
6	Publication	Widayanto, Sandi. "Motivasi Kerja Islami, Kepemimpinan Transformational Polri ...	1%
7	Publication	Al-Aolawi, Mohammad Alfiqh. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melal...	<1%
8	Publication	Santana, Andhan. "Mode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkat...	<1%
9	Publication	Anggraeni, Nahdatul Devi. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja ...	<1%
10	Publication	Ade Gafar Abdullah, Isma Widiaty, Cep Ubad Abdullah. "Global Competitiveness: ...	<1%
11	Publication	Prasetya, Dio Eko Budi. "Pengaruh Ethical Leadership dan Organizational Climate...	<1%

12	Publication	Rahmawati, Dessy. "Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement Sumber ...	<1%
13	Publication	Hardijanto. "Peran IT Capability Dalam Memoderasi Pengaruh Workload dan Wor...	<1%
14	Publication	Puspitasari, Nikmatul Rochmy. "Analisis Manajemen Risiko pada Pembangunan J...	<1%
15	Publication	Tajuddin Makka, Hisnol Jamali. "The Antecedents, Consequences, And Mediating ...	<1%
16	Publication	Salleh Mohd Radzi, Mohd Hafiz Mohd Hanafiah, Norzuwana Sumarjan, Zurinawati...	<1%
17	Publication	Pudiyanto, Dwi Hendro. "Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Karir dan ...	<1%
18	Publication	Sowunmi, Ebenezer. "Workplace Factors That Motivate Organizational Represent...	<1%

## Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia

Dwi Indah Agustyaningrum<sup>1</sup>, Sri Isnowati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

dwiindahagustyaningrum@mhs.unisbank.ac.id<sup>1</sup>, isnowati@edu.unisbank.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

This study is to identify the influence of work motivation, work environment, and workload on the performance of employees of the plywood production department at PT Kayu Lapis Indonesia. The findings of this study are expected to be able to strengthen the empirical study literature that has been previously stated. The sampling technique used in this study was purposive sampling. The number of samples that met the criteria was 93 respondents. The data used is primary data by collecting data through distributing questionnaires and interviews to employees of the plywood production department at PT Kayu Lapis Indonesia. The data analysis method uses multiple linear regression with the SPSS version 26. The results of the test show that work motivation partially had a positive and significant effect on employee performance, the work environment partially had a positive and significant effect on employee performance, and workload partially had a negative and significant effect on employee performance. Work motivation, work environment, and workload variables simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination of employee performance in this test is 65.6%, which shows the contribution of work motivation variables, work environment, and workload can affect employee performance.

**Keywords:** Work Motivation; Work Environment; Workload; Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi plywood di PT. Kayu Lapis Indonesia. Temuan penelitian ini harapannya mampu menguatkan literatur kajian empiris yang telah dikemukakan sebelumnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Jumlah sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 93 responden. Data yang digunakan adalah data primer dengan pengambilan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada karyawan departemen produksi plywood di PT. Kayu Lapis Indonesia. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 26. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi kinerja karyawan dalam uji ini sebesar 65,6% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Permasalahan sumber daya manusia selalu menjadi tantangan terbesar bagi perusahaan. Salah satu faktor yang krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Dengan demikian apabila perusahaan ingin mencapai tujuan perusahaannya maka perusahaan harus bisa memberdayakan semua komponen dalam sumber daya manusia yang dipunyainya secara baik, sehingga perusahaan dapat meningkatkan daya saing. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mengembangkan cara yang inovatif guna mempertahankan karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya serta mengembangkan potensi karyawan guna memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

PT. Kayu Lapis Indonesia merupakan perusahaan manufaktur dengan jenis perseroan terbatas yang tentu memiliki tujuan untuk selalu dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan agar selalu optimal, sehingga perusahaan akan mengharuskan karyawan yang bekerja di perusahaan ini, terutama karyawan di Departemen Produksi Plywood untuk mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dan adanya target produksi yang harus dipenuhi oleh karyawan setiap bulannya dapat menimbulkan tingginya beban kerja yang dihadapi karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di departemen produksi plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu unsur terpenting bagi setiap perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan kompetitor. Menurut (Febrianti & Isnowati, 2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Peneliti menggunakan faktor yang berbeda untuk mengetahui kinerja karyawan Departemen Produksi Plywood yaitu faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi, maka akan menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan, akan tetapi apabila motivasi kerja karyawan rendah, maka akan mengakibatkan kinerja dari karyawan rendah atau terjadi penurunan tingkat kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya sehingga memiliki kemauan untuk bekerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat ketidakseragaman antara hasil penelitian yang dilakukan peneliti (Muna & Isnowati, 2022), (Khairunnisa et al., 2021), dan (Sitopu et al., 2021) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian yang dilakukan peneliti (Khakim & Isnowati, 2023), (Udanarti & Kasmir, 2022), dan (Prasetyo & Isnowati, 2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti (Adha et al., 2019) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5 Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan adanya keamanan dan kenyamanan sehingga karyawan akan bekerja dengan optimal yang mana akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian, ditemukan adanya masalah mengenai lingkungan kerja di PT. Kayu Lapis Indonesia, hal ini terjadi karena lokasi lingkungan kerja yang sangat dekat dengan pantai mengakibatkan suhu udara terkesan lebih panas dan berdebu. Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat ketidakseragaman antara hasil penelitian yang dilakukan peneliti (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian dari peneliti (Handayani et al., 2022), (Udanarti & Kasmir, 2022), (Alfiah & Nawatmi, 2022), (Harini et al., 2018) dan (Santoso & Rijanti, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian dari peneliti (Erawati et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan peneliti (EkaWati et al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1 Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tingginya tuntutan dari perusahaan untuk selalu meningkatkan kinerja setiap karyawan menyebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan menimbulkan rasa lelah akibat dari beban pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan. Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat ketidakseragaman antara hasil penelitian yang dilakukan peneliti (Khairunnisa et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian dari peneliti (Idayanti et al., 2020) dan (Harini et al., 2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Handayani et al., 2022), (Alfiah & Nawatmi, 2022), dan (Santoso & Rijanti, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan beberapa hasil penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan peneliti (Soelton et al., 2018) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6 Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi Plywood di PT. Kayu Lapis Indonesia. Penelitian ini menarik untuk dilakukan karena ditemukan adanya ketidakseragaman hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hasil penelitian yang berbeda, baik yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan tidak signifikan maupun pengaruh positif dan negatif. Sehubungan dengan temuan

tersebut, masih terdapat kontradiksi dalam beberapa hasil penelitian yang telah ada. Melalui temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkuat literatur studi empiris yang telah dikemukakan sebelumnya dan juga yang masih menyajikan hasil yang tidak konsisten.

## TINJAUAN LITERATUR

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2012) mengusulkan bahwa manajemen menunjukkan ilmu pengetahuan dan seni untuk mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien berkontribusi untuk menangkap tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola karyawan dengan melalui tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan karyawan dalam organisasi guna mencapai tujuan dari perusahaan. Tujuan dari suatu organisasi dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja menjadi sebuah tolak ukur untuk mengukur tercapainya tujuan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Berikut beberapa dimensi dan indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan menurut (Mathis & Jackson, 2006), yaitu: 1) Kualitas yaitu pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut, 2) Kuantitas yaitu Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok, 3) Ketepatan waktu yaitu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 4) Presensi yaitu Presensi secara optimal, 5) Kemampuan bekerjasama yaitu Kerjasama antara anggota dan menjaga kekompakan.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2015). Menurut (Maslow dalam Robbins, 2015) terdapat 5 indikator motivasi kerja, yaitu: (1) Sandang, pangan, papan; (2) Keamanan peralatan kerja, jaminan kecelakaan kerja, asuransi; (3) Saling menghargai, kedekatan emosional, saling mendukung; (4) Rasa bangga atas prestasi kerja, rasa bangga atas jabatan, rasa bangga atas status; (5) Pengembangan diri, pengembangan potensi, pengembangan ide. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja karyawan yang tinggi, maka akan menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan, sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan yang rendah, maka akan menyebabkan kinerja karyawan rendah pula atau terjadi penurunan tingkat kinerja karyawan. Dengan demikian terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesis ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muna & Isnowati, 2022), (Khairunnisa et al., 2021),

dan (Sitopu et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khakim & Isnawati, 2023) (Udanarti & Kasmir, 2022), dan (Prasetyo & Isnawati, 2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hal diatas, maka hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah:

H1: motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja adalah segala keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya (Sedarmayanti, 2009). Indikator lingkungan kerja fisik, yaitu (1) Cahaya, (2) Suhu, (3) Suara, (4) Polusi, (5) Warna dan dekorasi, (6) Peralatan, (7) Fasilitas. Sedangkan indikator lingkungan kerja fisik, yaitu (1) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan (2) Hubungan kerja antar sesama karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya kepada perusahaan. Lingkungan kerja harus kondusif sehingga akan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan akan bekerja dengan optimal yang mana akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hipotesis ini berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti (Adha et al., 2019) dan (Harini et al., 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian dari peneliti (Handayani et al., 2022), (Udanarti & Kasmir, 2022), (Alfiah & Nawatmi, 2022), dan (Santoso & Rijanti, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hal diatas, maka hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah:

H2: lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Beban Kerja

Beban kerja merupakan kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu (Munandar, 2012). Indikator dalam beban kerja yaitu: (1) target yang harus dicapai, (2) kondisi pekerjaan, (3) standar pekerjaan. Beban kerja merupakan salah satu sumber tekanan yang muncul akibat beban pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun itu semua tergantung pada masing-masing individu, akhir dari hasil setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja tersebut. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengembangan hipotesis ini didukung oleh penelitian dari (Khairunnisa et

al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian dari peneliti (Idayanti et al., 2020) dan (Harini et al., 2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hal diatas, maka hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah:

H3: beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 1300 karyawan DE line yang bekerja di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *Purposive sampling* dengan kriteria sampel yang digunakan adalah karyawan dengan minimal bekerja selama 1-2 tahun, karyawan merupakan karyawan tetap di departemen produksi plywood, dan karyawan shift 1 pada tanggal 17-19 Januari 2023. Dengan jumlah sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 93 responden.

### Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun data primer merupakan sekumpulan data yang diambil dari narasumber di perusahaan melalui pengamatan lapangan. Dalam pengambilan data primer ini, peneliti menggunakan teknik kuisisioner sebagai alat bantu dalam pengambilan data primer dan wawancara langsung dengan beberapa karyawan di Departemen Produksi Plywood di PT. Kayu Lapis Indonesia.

### Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2018). Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji koefisien determinasi sebagai pengukur besarnya kontribusi dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat

### Metode Analisis Data

Peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26 sebagai metode analisis data yang dilakukan dalam riset ini. Dalam penelitian ini, hubungan yang akan di bahas adalah Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) pada Kinerja Karyawan (Y). Uji yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji F sebagai uji hubungan simultan antar variabel, dan uji T sebagai uji hipotesis hubungan parsial antara variabel independent dengan variabel dependent.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Berikut deskripsi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Profil Responden**

Profil Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	39	41,9
Wanita	54	58,1
Usia		
21-30 tahun	35	37,6
31-40 tahun	18	19,4
41-50 tahun	19	20,4
51-60 tahun	21	22,6
Masa Kerja		
1-2 tahun	13	14,0
3-4 tahun	11	11,8
5-6 tahun	6	6,5
7-8 tahun	9	9,7
>9 tahun	54	58,1
Pendidikan Terakhir		
SD	8	8,6
SMP	27	29,0
SMA	58	62,4

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan data dari Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 93 responden dalam penelitian ini didominasi oleh wanita yaitu 58,1% dan sisanya pria yaitu 41,9%. Berdasarkan usia responden, mayoritas responden terbanyak berada pada rentang usia 21-30 tahun dengan persentase sebesar 37,6%. Responden dalam penelitian ini, mayoritas telah bekerja selama lebih dari 9 tahun dengan persentase nilai sebesar 58,1%. Berdasarkan pendidikan terakhir dari responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lulusan SMA dengan persentase nilai sebesar 62,4%.

### Analisis Deskriptif Variabel

Berikut deskripsi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel**

Variabel	Mean
Sandang, pangan, papan (X1.1)	4,65
Keamanan peralatan kerja, jaminan kecelakaan kerja, asuransi (X1.2)	4,39

Saling menghargai, kedekatan emosional, saling mendukung (X1.3)	4,24
Rasa bangga atas prestasi kerja, rasa bangga atas jabatan, rasa bangga atas status (X1.4)	4,04
Pengembangan diri, pengembangan potensi, pengembangan ide (X1.5)	4,10
Motivasi Kerja (X1)	4,28
Cahaya ruangan (X2.1)	4,20
Suhu ruangan (X2.2)	4,24
Suara bising (X2.3)	3,87
Polusi (X2.4)	4,15
Warna dan dekorasi tata ruang (X2.5)	4,28
Fasilitas (X2.6)	4,40
Hubungan kerja antar sesama karyawan (X2.7)	4,38
Peralatan (X2.8)	4,53
Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan (X2.9)	4,14
Lingkungan Kerja (X2)	4,24
Kuantitas pekerjaan (X3.1)	3,52
Standar pekerjaan (X3.2)	4,27
Kondisi pekerjaan (X3.3)	3,17
Target yang harus dicapai (X3.4)	4,02
Kenyamanan bekerja (X3.5)	4,31
Beban Kerja (X3)	3,86
Pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut (Y1)	4,35
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok (Y2)	4,28
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y3)	4,18
Presensi secara optimal (Y4)	4,39
Kerjasama antara anggota dan menjaga kekompakan (Y5)	4,22
Kinerja Karyawan (Y)	4,28

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja sebesar 4,28 yang berarti responden setuju terhadap indikator-indikator pada variabel motivasi kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 4,24 yang berarti responden setuju terhadap indikator-indikator pada variabel lingkungan kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel beban kerja sebesar 3,86 yang berarti responden netral terhadap indikator-indikator pada variabel beban kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 4,28 yang berarti responden setuju terhadap indikator-indikator pada variabel kinerja karyawan.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui suatu kuesioner valid atau tidak dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel penelitian dan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,604	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	0,604	0,000	Valid
Beban Kerja	0,641	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	0,625	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia memiliki nilai MSA  $\geq 0,5$  dan memiliki nilai sig.  $< 0,05$ . Sehingga semua variabel tersebut masih dapat untuk diprediksi dan dianalisis dengan lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r-critical	Keterangan
Motivasi Kerja	0,710	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,722	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,638	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,639	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas dengan hasil pengujian seperti pada Tabel 4 yang menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa item dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia dinyatakan reliabel.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi seberapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0,817	0,667	0,656

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi kinerja karyawan dalam pengujian ini adalah 0,656 yang berarti besar pengaruh faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,6%, dapat diartikan bahwa pengaruh dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia sebesar 65,6%, sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar lingkup dari penelitian ini.

### Uji Regresi Linear Berganda dan Uji T

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi arah hubungan secara linier antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
Motivasi Kerja	0,576	8,785	0,000
Lingkungan Kerja	0,349	4,852	0,000
Beban Kerja	-0,695	-10,019	0,000

Sumber: Data primer diolah

Setelah dilakukan olah data dengan menggunakan SPSS versi 26, hasil persamaan regresi linier berganda yang diperoleh berdasarkan Tabel 6 sebagai berikut:

$$Y = 0,576X_1 + 0,349X_2 - 0,695X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1.  $b_1 = 0,576$  mengindikasikan bahwa apabila variabel lain bernilai tetap dan variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,576 satuan.
2.  $b_2 = 0,349$  mengindikasikan bahwa apabila variabel lain bernilai tetap dan variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,349 satuan.
3.  $b_3 = -0,695$  mengindikasikan bahwa apabila variabel lain bernilai tetap dan variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,695 satuan.

Uji T digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan oleh variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia. Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hasil uji T melalui SPSS sebagai berikut:

1. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,785 lebih besar dari t-tabel 1,986. Hasil pengujian

hipotesis parsial atau uji T menunjukkan bahwa **H0 ditolak dan H1 disetujui**.

- Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Departemen Produksi Plywood di PT. Kayu Lapis Indonesia secara positif dan signifikan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,852 lebih besar dari t-tabel 1,986. Hasil pengujian hipotesis parsial atau uji T menunjukkan bahwa **H0 ditolak dan H2 disetujui**.
- Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan Departemen Produksi Plywood di PT. Kayu Lapis Indonesia secara negatif dan signifikan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar -10,019 lebih kecil dari t-tabel -1,986. Hasil pengujian hipotesis parsial atau uji T menunjukkan bahwa **H0 ditolak dan H3 disetujui**.

### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk memastikan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan melakukan pengujian secara simultan.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,899	3	26,966	14,838	0,000
	Residual	161,746	89	1,817		
	Total	242,645	92			

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan besarnya nilai F hitung pada uji simultan adalah 14,838 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Selanjutnya nilai F tabel yang diperoleh adalah 2,707 pada tingkat  $\alpha = 0,05$ ,  $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$ , dan  $df_2 = n-k = 93-4 = 89$ . Temuan ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi Plywood pada PT Kayu Lapis Indonesia.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Departemen Produksi Plywood di PT. Kayu Lapis Indonesia adalah positif dan signifikan. Hasil ini didukung dari tanggapan responden terhadap indikator motivasi kerja yang memiliki perolehan nilai rata-rata tertinggi yaitu dengan terpenuhinya sandang, pangan, papan dengan baik terutama PT. Kayu Lapis Indonesia menyediakan makan siang yang dapat memberikan asupan energy yang cukup sehingga mendorong karyawan untuk kembali melakukan pekerjaannya. Adanya keamanan peralatan kerja, jaminan kecelakaan kerja, asuransi yang diberikan

oleh perusahaan dapat meningkatkan rasa aman dan karyawan tentu akan bekerja dengan nyaman karena sebagian besar karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila memiliki jaminan, mereka juga akan merasa aman selama bekerja, dan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Selain itu, hubungan kerja yang baik seperti saling menghargai, kedekatan emosional, saling mendukung antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khakim & Isnowati, 2023), (Udanarti & Kasmir, 2022), dan (Prasetyo & Isnowati, 2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muna & Isnowati, 2022), (Khairunnisa et al., 2021), dan (Sitopu et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Departemen Produksi Plywood di PT. Kayu Lapis Indonesia adalah positif dan signifikan. Hasil ini didukung dari tanggapan responden terhadap indikator lingkungan kerja yang memiliki perolehan nilai rata-rata tertinggi yaitu dengan tersedianya peralatan kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan telah sesuai standar akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Tersedianya fasilitas lengkap akan memberikan kenyamanan dan akan meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungan kerja. Hubungan kerja antar sesama karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, tentunya akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap karyawan selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka. Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handayani et al., 2022), (Udanarti & Kasmir, 2022), (Alfiah & Nawatmi, 2022), (Harini et al., 2018) dan (Santoso & Rijanti, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kenyamanan karyawan terhadap lingkungan kerjanya akan menimbulkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia.

## Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan Departemen Produksi Plywood di PT. Kayu Lapis Indonesia adalah negatif dan signifikan. Hasil ini didukung dari tanggapan responden terhadap indikator beban kerja yang memiliki perolehan nilai rata-rata terendah yaitu kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti pada saat mendekati jam istirahat karyawan maupun jam pulang kerja, karyawan lebih memilih untuk bersiap-siap istirahat maupun pulang dari pada menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan sehingga target dalam grup itu belum terpenuhi dan menyebabkan beban kerja pada grup selanjutnya bertambah. Adapun kuantitas pekerjaan yang dimiliki setiap bagian dalam sehari tidak menentu, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada unit bagian tertentu memiliki jumlah pekerjaannya tetap sehingga merasa beban kerja yang dimiliki tidak berat, yang berbeda dengan karyawan unit bagian lain yang merasa jumlah pekerjaannya bertambah sehingga merasa beban kerja yang dimiliki berat akan menyebabkan performa karyawan menurun. Dengan perusahaan memiliki target yang harus dicapai, tentu karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Apabila beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan Departemen Produksi Plywood di PT. Kayu Lapis Indonesia secara negatif dan signifikan dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja karyawan, maka tingkat kinerja yang dimiliki karyawan Departemen Produksi Plywood di PT. Kayu Lapis Indonesia akan mengalami penurunan. Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handayani et al., 2022), (Alfiah & Nawatmi, 2022), dan (Santoso & Rijanti, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Namun, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga bertentangan dengan penelitian dari peneliti (Idayanti et al., 2020) dan (Harini et al., 2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat tuntutan pekerjaan atau beban kerja akan berdampak pada terjadinya penurunan kinerja karyawan Departemen Produksi Plywood di PT. Kayu Lapis Indonesia.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menguji mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian dengan menggunakan alat analisis SPSS menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Dengan adanya penelitian ini

diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Kayu Lapis Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama di Departemen Produksi Plywood dengan lebih memperhatikan faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan dan pemberian beban kerja yang tidak berlebihan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Alfiah, D. P., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 109–128. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2111>
- EkaWati, V. D., Aima, M. H., & Hazrati, I. L. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation (Case Study on West Jakarta Mayor's Office Employees). *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 383–387. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1043>
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. P. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 22–30. <http://dx.doi.org/10.22225/jj.6.1.586.22-30>
- Febrianti, I., & Isnowati, S. (2023). The Effect of Leadership, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance (Case Study in Central Java Disporapar). *Indonesian Journal of Economics and Management*, 3(3), 679–689. <https://doi.org/10.35313/ijem.v3i3.4947>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handayani, H. N. F., Aima, M. H., & Wiratih, H. W. R. (2022). Effect of Workload and Work Environment on Work Motivation and Its Implications on Employee Performance at PT Ciptajaya Sejahtera Abadi. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(4), 502–515. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4.1177>
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10), 15–22.

- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., Piartrini, & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(6), 29–37.
- Jackson, M. L. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Khairunnisa, Z. A., Bahri, S., & Effendy, S. (2021). Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 10807–10813. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i4.3134>
- Khakim, L., & Isnowati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sai Apparel Industries). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 665–672. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.850>
- Mathis. L, R. &. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Munandar. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Prasetyo, Y. D., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 719–725. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.558>
- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *E-QIEN Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926–935. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>

Soelton, M., Pebriani, P., Umar, M., Triwulan, J., & Wilantara, J. (2018). How Transformational Leadership, Communication, and Workload on The Employee Performance Affect Shoes Industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 17(5), 87–94.

Udanarti, N., & Kasmir. (2022). The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance through Workload on Bpjs Health Employees Prima Branch Office. *Journal of Business and Management Studies*, 4(2), 334–342. <https://doi.org/10.32996/jbms.2022.4.2.26>