

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA
PERWITASARI KABUPATEN PURWOREJO JAWA TENGAH**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

TIMOTIUS AGUNG CHRISTYANTO

11160129

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2021**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA
PERWITASARI KABUPATEN PURWOREJO JAWA TENGAH**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**



DISUSUN OLEH:

TIMOTIUS AGUNG CHRISTYANTO

11160129

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGAJUAN

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**



Disusun Oleh:

Timotius Agung Christyanto

11160129

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Timotius Agung Christyanto
NIM : 11160129
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA PERWITASARI KABUPATEN PURWOREJO JAWA TENGAH”

Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 1 November 2021

Yang menyatakan



Timotius Agung Christyanto
NIM.11160129

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA
PERWITASARI KABUPATEN PURWOREJO JAWA TENGAH**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Timotius Agung Christyanto

11160129

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal

25 Oktober 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

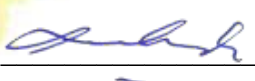
1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Ketua Tim Penguji / Dosen Penguji)

: 

2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)

: 

3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)

: 

Yogyakarta, 4 November 2021

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM
DAERAH AIR MINUM TIRTA PERWITASARI KABUPATEN
PURWOREJO JAWA TENGAH.**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta merupakan bukan hasil tiruan ataupun duplikasi karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun. Kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 13 Oktober 2021



Timotius Agung Christyanto
(11160129)

HALAMAN MOTTO

“Sebab itu jauhilah nafsu orang muda, kejarlah keadilan, kesetiaan, kasih dan damai Bersama-sama dengan mereka yang berseru kepada Tuhan dengan hati yang murni.”

(2 Timotius 2:22)

“Education is the most powerful weapon which you can use to change the world.”

(Nelson Mandela)

“If i have the belief that i can do it, i shall surely acquire the capacity to do it even if i may not have it at the beginning.”

(Mahatma Gandhi)

“Proses sama pentingnya dibanding hasil. Hasilnya nihil tak apa. Yang penting sebuah proses telah dicanangkan dan dilaksanakan.”

(Sujiwo Tejo)

“Jika kita memiliki keinginan yang kuat dari dalam hati, maka seluruh alam semesta akan bahu membahu mewujudkannya.”

(Soekarno)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis berterimakasih dan persembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas segala kasih, karunia penyertaan dan anugrah-Nya yang selalu mengalir tiada henti dalam hidup penulis.
2. Kedua orang tua penulis (Bapak Suharto dan Ibu Kundiarti) yang sudah membesarkan, membiayai dan mendukung segala pilihan yang penulis ambil hingga penulis menjadi Sarjana saat ini.
3. Saudara kandung dan keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan.
4. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D., selaku dosen pembimbing penulis.
5. Orang-orang terdekat penulis (Bagas, Rachdan, Ivan, Reza, Pak Ari, Ricky) yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bantuan, bimbingan, nasihat, tempat berkeluh kesah serta memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu yang bekerja di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah.
7. Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan telah membantu secara langsung maupun tidak langsung hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo Jawa Tengah”**. Skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, dan bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas segala kasih, karunia penyertaan dan anugrah-Nya yang selalu mengalir tiada henti dalam hidup penulis.
2. Kedua orang tua penulis (Suharto dan Kundiarti) yang sudah membesarkan, membiayai dan mendukung segala pilihan yang penulis ambil hingga penulis menjadi Sarjana saat ini.
3. Saudara kandung dan keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan.
4. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana serta selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berharga dengan penuh perhatian dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl.Secr, M.M. selaku dosen wali penulis dari awal sampai akhir semester.

7. Seluruh Dosen dan Karyawan Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan selama penulis duduk di bangku kuliah.
8. Orang-orang terdekat penulis (Bagas, Rachdan, Ivan, Reza, Pak Ari, Ricky) yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bantuan, bimbingan, nasihat, tempat berkeluh kesah serta memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Anggota Putune Simbah (Bagas dan Rachdan) yang sudah menemani penulis dari awal masuk kuliah hingga saat ini dan sudah menjadi keluarga baru.
10. Anggota TRIyo (Reza dan Ivan) yang selalu penulis repotkan dan selalu ada dikala penulis butuh bantuan sejak SMA hingga saat ini.
11. Bapak dan Ibu yang bekerja di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan tidak akan bisa selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai macam pihak. harapan penulis ini bahwa informasi dari skripsi ini mampu memberikan dampak dan manfaat yang positif bagi pembaca.

Yogyakarta, 13 Oktober 2021



Timotius Agung Christyanto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PENYERTAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Batasan Masalah	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
A. Pengertian Kinerja Karyawan	9
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
C. Karakteristik Kinerja Karyawan	12
D. Indikator Kinerja Karyawan.....	13
E. Efek Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Beban Kerja	15
A. Pengertian Beban Kerja	15
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	16

C. Indikator Beban Kerja.....	17
D. Efek Beban Kerja.....	19
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	20
A. Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
B. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	21
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
D. Indikator Lingkungan Kerja.....	26
E. Efek Lingkungan Kerja	26
2.1.4 Kepuasan Kerja	27
A. Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
B. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja	29
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	31
D. Indikator Kepuasan Kerja	34
2.2 Variabel Penelitian.....	37
2.3 Penelitian-Penelitian Sebelumnya.....	37
2.4 Pengembangan Hipotesis	39
2.5 Kerangka Pikir	45
2.6 Gambaran Umum Perusahaan.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	47
3.2 Waktu dan Tempat.....	47
3.3 Variabel Penelitian.....	47
3.4 Definisi Operasional Tabel	48
3.5 Populasi dan Sampel.....	50
3.5.1 Populasi.....	50
3.5.2 Sampel.....	50
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.7 Sumber Data.....	52
3.8 Uji Instrumen Penelitian	52
3.8.1 Uji Validitas	53
3.8.2 Uji Reliabilitas	53

3.9 Teknik Analisis Data.....	54
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	54
3.9.2 <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	54
3.9.3 Spesifikasi Model	56
3.9.4 Evaluasi Model.....	56
3.9.5 Uji Mediasi	59
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	61
4.2 Gambaran Umum Responden	62
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	63
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	65
4.2.5 Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan	66
4.3 Pengujian Outer Model	66
4.3.1 Uji <i>Convergent Validity</i>	67
4.3.2 Uji <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	71
4.3.3 Uji <i>Discriminant Validity</i>	72
4.3.4 Uji <i>Composite Reliability</i>	75
4.3.5 Uji <i>Cronbach Alpha</i>	76
4.4 Analisa <i>Inner Model</i>	77
4.4.1 Analisis Variant (R^2)	78
4.4.2 Analisis Q^2 (<i>Goodness of Fit Model</i>)	78
4.5 Analisa <i>Bootstrapping</i>	79
4.5.1 Pengaruh Langsung	81
4.5.2 Pengaruh Tidak Langsung (Uji Mediasi).....	83
4.6 Pengujian Hipotesis	84
4.6.1 Hipotesis 1	85
4.6.2 Hipotesis 2	87
4.6.3 Hipotesis 3	89
4.6.4 Hipotesis 4	90
4.6.5 Hipotesis 5	92

4.6.6 Hipotesis 6	94
4.6.7 Hipotesis 7	96
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Keterbatasan Penelitian	100
5.3 Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	108

©UKPDW

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	37
Tabel 3.1 Definisi Operasional	48
Tabel 4.1 <i>SmartPLS Algorithm Report</i>	68
Tabel 4.2 Nilai <i>Average Variance Extrtracted (AVE)</i>	71
Tabel 4.3 Nilai <i>Discriminant Validity</i> X ₁ (Beban Kerja)	72
Tabel 4.4 Nilai <i>Discriminant Validity</i> X ₂ (Lingkungan Kerja)	73
Tabel 4.5 Nilai <i>Discriminant Validity</i> Y (Kinerja Karyawan)	74
Tabel 4.6 Nilai <i>Discriminant Validity</i> Z (Kepuasan Kerja)	74
Tabel 4.7 Nilai <i>Composite Reliability</i>	76
Tabel 4.8 Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	77
Tabel 4.9 Nilai <i>R-Square</i>	78
Tabel 4.10 <i>Bootstrapping</i>	80
Tabel 4.11 Pengaruh Langsung	81
Tabel 4.12 Pengaruh Tidak Langsung	83
Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	46
Gambar 4.1 Grafik Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Gambar 4.2 Grafik Berdasarkan Usia	63
Gambar 4.3 Grafik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Gambar 4.4 Grafik Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	65
Gambar 4.5 Grafik Berdasarkan Status Perkawinan.....	66

©UKPDN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	108
Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian	112
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	113
Lampiran 4 Surat Konfirmasi Penelitian	114
Lampiran 5 Kartu Konsultasi	115
Lampiran 6 Data Responden	117
Lampiran 7 Data Kuesioner	119
Lampiran 8 Halaman Persetujuan	124
Lampiran 9 Formulir Revisi Judul Skripsi	125
Lampiran 10 Lembar Revisi Ujian Pendadaran	126

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA
PERWITASARI KABUPATEN PURWOREJO JAWA TENGAH**

Timotius Agung Christyanto
11160129

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email: timotiusagung22@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah. tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. 4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. 5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 6) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. 7) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta perwitasari Kabupaten Purworejo yang berjumlah 49 karyawan. Sumber data dalam penelitian ini dengan data primer dengan cara pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan jalur (*path analysis*) yang diselesaikan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS versi 3.0.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. 4) Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. 5) Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 6) Adanya pengaruh yang negative pada kepuasan kerja yang memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. 7) Adanya pengaruh yang negatif pada kepuasan kerja yang memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE with JOB SATISFACTION as mediation
EMPLOYEES OF A GENERAL COMPANY OF TIRTA PERWITASARI
DRINKING WATER AREA, PURWOREJO REGENCY, CENTRAL JAVA**

Timotius Agung Christyanto

11160129

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: timotiusagung22@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee performance through mediation of job satisfaction on employees of the Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo Regency, Central Java. The purpose of this study is to determine and analyze: 1) The effect of workload on employee performance. 2) The influence of the work environment on employee performance. 3) The effect of workload on job satisfaction. 4) The influence of the work environment on job satisfaction. 5) The effect of job satisfaction on employee performance. 6) The effect of workload on employee performance through mediation of job satisfaction. 7) The influence of the work environment on employee performance through mediation of job satisfaction.

The population in this study were employees of Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta perwitasari, Purworejo Regency, amounting to 49 employees. Sources of data in this study with primary data by collecting data using a questionnaire. Data analysis using path analysis which was completed using the help of the SmartPLS application version 3.0.

From the results of this study it can be concluded that 1) The workload variable has a negative effect on employee performance. 2) The work environment variable has a positive effect on employee performance. 3) The workload variable has a negative effect on job satisfaction. 4) Work environment variables have a negative effect on job satisfaction. 5) Job satisfaction variable has a positive effect on employee performance. 6) There is a negative influence on job satisfaction which mediates the relationship between workload and employee performance. 7) there is a negative influence on job satisfaction which mediates the relationship between the work environment and employee performance.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia atau yang biasa dikenal dengan MSDM termasuk pada unit manajemen organisasi yang berfokus kepada elemen SDM. Tugas dari SDM ialah melakukan pengelolaan faktor manusia dengan benar untuk menemukan pekerja yang puas dengan pekerjaannya. Pada sebuah perusahaan, orang adalah sebuah elemen paling penting dalam organisasi. Dengan tidak adanya peranan manusia, bahkan dengan semua faktor yang diperlukan, organisasi tidak akan berfungsi. Dikarenakan manusia adalah tenaga penggerak yang menentukan jalannya perusahaan. Maka dari itu, organisasi hendaknya memberi arahan aktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan tentunya berharap memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya secara efisien dan efektif dalam mengelola sumber daya alam, SDM dan sumber daya permodalan. Sumber daya manusia merupakan sebuah dari tiga sumber daya yang paling berpengaruh pada keluaran atau kinerja organisasi. Dalam perusahaan yang berjalan di bagian produksi, kinerja SDM senantiasa dibutuhkan untuk mengoptimalkan pekerjaan demi perkembangan perusahaan. Dalam mengelola SDM yang efisien dan efektif akan menunjang pegawai

untuk bekerja sebaik-baiknya supaya mewujudkan visi menjadi perusahaan multinasional yang mandiri dan profesional. Peran kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan oleh perusahaan, dikarenakan kinerja karyawan akan sebanding dengan keluaran perusahaan. Perihal ini memperlihatkan bahwa perusahaan sangat tergantung kepada kinerja karyawan, mereka harus senantiasa memperhatikan kebutuhan dan persyaratannya, supaya pegawai senantiasa mempunyai kinerja yang paling baik. Berdasarkan pendapat Handoko (2001:135), yakni “kinerja karyawan termasuk pada sebuah sikap yang dijalankan pegawai pada pelaksanaan pekerjaan yang diembankan perusahaan.”

Pada tiap perusahaan senantiasa memberikan harapan prestasi dari karyawannya, dikarenakan karyawan dengan kinerja yang tinggi akan memberi kontribusi yang terbaik untuk organisasi. Disamping itu dengan mempunyai pegawai yang berkinerja tinggi maka organisasi dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja perusahaan. Karena organisasi sering terjadi permasalahan sumber daya manusia. Permasalahan dalam hal ini termasuk kepada tantangan manajemen, karena keberhasilan manajemen dan aspek lainnya sangat bergantung pada kualitas SDM dalam perusahaan tersebut. Jika individu-individu di dalam perusahaan (yakni sumber daya manusia) dapat beroperasi secara efektif, perusahaan akan tetap beroperasi secara efektif. Sehingga, kelangsungan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan tersebut.

Banyaknya permasalahan yang mempengaruhi kinerja

karyawan, yang menjadi tantangan bagi manajemen SDM organisasi, dikarenakan kesuksesan organisasi bergantung kepada SDM yang mempunyai kualitas. Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2006:67), bahwa “istilah kinerja bersumber dari kata *actual performance* atau *job performance* (prestasi sesungguhnya atau prestasi kerja yang diraih seorang individu) yakni *output* (hasil kerja) secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pegawai pada pelaksanaan tugasnya sejalan dengan tanggung jawab yang diembangkannya.” Kinerja karyawan yang menurun dapat mengakibatkan output perusahaan yang buruk, yang tergambar pada pegawai tidak dapat menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan tujuan kuantitas dan kualitas yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Siagian (2003) bahwa “kinerja pegawai terpengaruhi oleh sebagian faktor yakni: budaya organisasi, lingkungan kerja, gaji, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja, dan berbagai faktor lain.”

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah beban kerja. Berdasarkan pendapat Menpan (1997), “Definisi beban kerja merupakan sejumlah atau sekumpulan pada aktivitas yang perlu dituntaskan oleh sebuah pemegang jabatan atau unit organisasi pada periode tertentu.” Sementara berdasarkan Komarudin (1996:235), “Analisis beban kerja merupakan suatu tahapan dalam menentukan jumlah jam kerja karyawan yang dipergunakan atau diperlukan untuk menuntaskan sebuah pekerjaan pada periode tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa memiliki tujuan dalam menetapkan berapa jumlah

tanggung jawab dan jumlah personalia ataupun beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan.” Berdasarkan pendapat Simamora (1997:57), “analisa beban kerja ialah melaksanakan identifikasi baik kualifikasi karyawan atau jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam meraih sasaran organisasi.”

Disamping itu beban kerja, faktor lainnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berdasarkan Nitisemito (2002:11), “lingkungan kerja merupakan suatu hal yang ada disekeliling karyawan dan yang berpengaruh pada dirinya pada saat melaksanakan pekerjaan yang diberikannya.” Sementara berdasarkan Sedarmayati (2001:21), menjalankan “lingkungan kerja selaku komprehensif alat bahan dan perkakas yang dialami, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, teknik kerjanya, serta aturan kerjanya baik selaku sebagai kelompok ataupun perseorangan.”

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, faktor selanjutnya yaitu adalah kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat Robbins (2003:78) kepuasan kerja termasuk “sikap umum kepada tugas seorang karyawan yang memperlihatkan perbedaan diantara total *reward* yang didapatkan karyawan dan total yang diyakininya yang harusnya karyawan dapatkan”. Kepuasan kerja termasuk pada tanggapan emosional atau afektif kepada bermacam aspek atau segi pekerjaan seorang individu maka kepuasan kerja tidak termasuk pada konsep tunggal. Pemenuhan kebutuhan karyawan akan kepuasan kerja memerlukan atensi dan perlu dilaksanakan oleh manajemen organisasi. Perihal ini dalam

melakukan penghindaran terhadap efek merugikan yang dapat memberikan kerugian terhadap organisasi, yang kemudian akan memberikan kerugian pada organisasi. Disamping itu, faktor kepuasan kerja juga berpengaruh pada jenjang kinerja setiap karyawan atau individu.

Dari penelitian penelitian yang terdahulu yang membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Mahendrawan dan Desi (2015) dengan judul pengaruh kompensasi dan beban kerja kepada kepuasan kerja, hasil dari riset itu memperoleh hasil bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif kepada kepuasan kerja.

Riset-riset lain yang berkenaan dengan lingkungan kerja dan beban kerja kepada kinerja pegawai memperlihatkan hasil yang bermacam-macam yang akan dijabarkan seperti dibawah ini:

1. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis dalam riset Muzammil, (2014) dengan judul “Analisa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Pegawai (studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru)” Pada riset ini pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja kepada kinerja pegawai sejumlah 18,49%.
2. “Pada Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia” riset yang dilaksanakan oleh Wibawa, (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kepada Kinerja Pegawai

(studi pada pegawai percetakan PT. Delina Denpasar)” memperlihatkan terdapatnya korelasi yang positif diantara lingkungan kerja dan kompensasi kepada kinerja pegawai.

3. Pada jurnal Ilmu Manajemen Vol 2 oleh Soesatyo dan Kusuma (2014) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Kepada Kinerja Karyawan dalam Percetakan Aipe Indo Surabaya.” Hasil riset pengaruh diantara variabel memperlihatkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif kepada kinerja karyawan dengan dugaan sig. 5% (1,96) dan koefisien -0.6.

Menurut riset sebelumnya yang masih bertentangan serta peristiwa dilapangan yang berlainan, sehingga penulis hendak mengangkat kembali riset tersebut dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh kepada kinerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai?
3. Apakah beban kerja memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh kepada kepuasan

kerja?

5. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai?
6. Apakah beban kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja?
7. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan riset ini yakni:

1. Dalam menelusuri pengaruh beban kerja kepada kinerja karyawan.
2. Dalam menelusuri pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Dalam menelusuri pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Dalam menelusuri pengaruh lingkungan kerja kepada kepuasan kerja
5. Dalam menelusuri pengaruh kepuasan kerja kepada kinerja pegawai.
6. Dalam menelusuri pengaruh beban kerja kepada kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja.
7. Dalam menelusuri pengaruh lingkungan kerja kepada kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi / Perusahaan

Riset ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk pihak manajemen perusahaan pada pembuatan keputusan dimasa depan.

2. Secara Akademik

Riset ini memberi kontribusi referensi dan koleksi kepustakaan bagi mahasiswa lainnya di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

3. Bagi Penulis

Riset ini dapat memperkaya wawasan, pengetahuan, dan implementasi ilmu perkuliahan perihal lingkungan kerja dan beban kerja kepada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pegawai dalam perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam memudahkan permasalahan yang akan ditelaah dan memudahkan pada penarikan data, sehingga harus terdapatnya batasan permasalahan. Penulis membatasi permasalahan riset ini dalam pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja kepada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Serta hanya 49 karyawan kantor PDAM Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Menurut hasil riset mengenai Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah, sehingga dapat ditarik simpulan seperti dibawah ini:

1. Total narasumber dalam penelitian ini sejumlah 49 orang. Menurut ciri-ciri jenis kelamin, jenis kelamin pria ialah narasumber paling dominan yaitu sebanyak 37 responden. Untuk karakteristik berdasarkan usia, responden usia 20 sampai 29 tahun adalah responden terbanyak yaitu sebanyak 26 responden. Lalu untuk karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir, lulusan SMA/SMK menjadi responden paling dominan sebanyak 36 responden. Sedangkan karakteristik berdasarkan lama masa kerja, responden terbanyak ada pada 1 sampai 5 tahun kerja sebanyak 24 responden. Dan yang terakhir adalah karakteristik berdasarkan status perkawinan menyebutkan bahwa 38 responden sudah menikah.

2. Berdasarkan hasil dari uji coba hipotesis pertama kesimpulannya bahwa variabel beban kerja berkorelasi negatif kepada kinerja karyawan.
3. Menurut hasil dari uji coba hipotesis kedua memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif kepada kinerja pegawai.
4. Menurut hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel beban kerja berkorelasi negatif kepada kepuasan kerja.
5. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis keempat memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif kepada kepuasan kerja.
6. Menurut hasil dari uji coba hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berkorelasi positif kepada kinerja pegawai.
7. Menurut hasil dari uji coba hipotesis ke enam memperlihatkan bahwa terdapatnya pengaruh yang negatif dalam kepuasan kerja yang menjadikan mediasi korelasi diantara beban kerja dengan kinerja pegawai.
8. Menurut hasil dari pengujian hipotesis ketujuh memperlihatkan bahwa adanya pengaruh yang negatif pada kepuasan kerja yang memediasi hubungan diantara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada pelaksanaan riset, riset ini mempunyai keterbatasan seperti dibawah ini:

1. Penelitian yang dilakukan selama pandemi COVID-19 menjadi kurang efektif karena banyak perusahaan yang tidak menerima penelitian dari luar, sehingga untuk mencari tempat penelitian sedikit lebih sulit.
2. Penelitian yang dilakukan pada karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah sebanyak 49 responden. Maka dari itu hasil riset ini belum bisa dikelompokkan dalam kelompok penelitian pada kuantitas besar. Hasil akan berlainan bila dijalankan pada lokasi yang berlainan dengan total responden yang berlainan pula.
3. Pada riset ini variabel yang dipergunakan hanya meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja kepada kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Sedangkan masih terdapat banyak variabel lainnya yang bisa diteliti dan berpengaruh kepada kinerja pegawai.
4. Pembagian kuesioner sedikit terhambat karena bertepatan dengan libur Lebaran 1442 H, maka proses pengambilan data sedikit membutuhkan waktu yang lebih lama.

5.3 Saran

Menurut riset yang telah dilaksanakan, peneliti mempunyai sebagian saran yang akan diberikan pengajuan, yakni:

1. Saran dalam riset berikutnya:

- Dalam riset berikutnya hasil penelitian akan menjadi lebih baik bila responden atau sampel ditambah lagi.
- Untuk penelitian selanjutnya diharap untuk merubah variabel penelitian guna mengembangkan penelitian agar hasil dari penelitian dapat lebih bervariasi.

2. Saran untuk Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah:

- Pihak perusahaan sudah baik dalam menjaga produktivitas kinerja karyawan, diharapkan pihak perusahaan lebih mempertimbangkan beban kerja yang diberikan kepada karyawan serta penyelesaian suatu permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja, serta memberikan peningkatan kepada rasa kepuasan kerja pada karyawan khususnya perihal memberikan tunjangan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta. (2010). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg.
- Assauri, S. (1993). Interorganizational process dalam pembinaan pengusaha ekonomi lemah. *Manajemen dan Usahawan Indonesia*, 6, 21-26.
- Christi, Saeedul hasan., Rafiq, M. Rahman, F., Junani., Nabi Bux., Ajmal., M (2010). *Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*. Journal Academic. Vol10. hal 12-13.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Garry. (1993). *Personnel Manajement*. Reston Publishing Company, Inc. Erlangga
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghazali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. H. (2001). *Personnel management and human resources*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara Husein Umar, 2004, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta. PT. SUN.
- Heijrachman dan Husnan, Suad. (1997). *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4.
- Hubeis, A. V., & Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Komarudin, Ahmad. (1996). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta. Hal 235
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga. Hal. 41
- Kumiawan, B., & Ikasari, H. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran Pt. Tempo Jateng Dan DIY Yogyakarta: Universitas Dian Nuswantoro* (Doctoral dissertation, TESIS)
- Kumiawidjaja, L. M. (2012). *Teori dan Aplikasi Kesehatan Lingkungan Kerja*.
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 375-386.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York McGraw-Hill.

- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Malhotra, N. (2007). *Marketing Research: an Applied Orientation*, Pearson Education, inc., Fifth Edition. New Jersey: USA.
- Mangkunegara. (2006). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. Hal. 67
- Manuaba, A. (2000). *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya. Surabaya. Hal. 1-4.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja. Diterima dari Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara*. Website : <http://www.bkn.go.id>
- Muzammil, Aidil. (2014). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru. *Jurnal. Jom Fekon* Vol. 1 No. 2 Oktober. Hal.1-15
- Nitisemito, Alex. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumberdaya manusia: kebijakan kinerja karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).

- Purbaningrat, P. M., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Lianinti Abadi di Denpasar*. E-jurnal Manajemen UNUD, 4, 1149-1165.
- Putra, B. R. (2012). Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PO. Rosalia Indah). *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal. 22
- Robbins, Stephen, P. (2003). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Robbins, Stephen, (2006). *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Sari, Dwi Maya. (2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Khusus pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah*. Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia.
- Siagian, S.P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakankelima)*. Jakarta:Rineka Cipta

- Simamora, H. (1997). Manajemen Sumber daya manusia [Human Resource Management]
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Swastha, Basu. Ibnu, Sukotjo. (2002). *Pengantar Bisnis Modern*. Cetakan ketiga.
- Timpe, A. D. (1992). *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2). Hal. 1570-1580
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*, Edisi I, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibawa, I. G. K. Arya. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Wignosubroto,
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2). Hal.1-5

Zaki, H., & Marzolina, M. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(1).

©UKDW