

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Perencanaan Pembangunan Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara

Muhammad Ihsan Nasution¹, Muhammad Ikhsan Harahap²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: mhdihisan935@gmail.com¹, m.ikhsan.harahap@uinsu.ac.id²

Article History:

Received: 23 Maret 2022

Revised: 29 Maret 2022

Accepted: 29 Maret 2022

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei. Jumlah sampel dalam penelitian ini 15 orang karyawan di bagian perencanaan pembangunan di BAPPEDASU. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Salah satu peran penting yang harus di tekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapainya adalah dengan menciptakan lapangan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila

apersepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:64) yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan di bagian perencanaan pembangunan bappedasu yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang di berikan tugas dalam penyusun perencanaan dan mengendalikan pembangunan Daerah. Perencanaan pada azasnya adalah proses penetapan sasaran (objektif) melalui pengambilan keputusan yang bertujuan untuk mencapai hasil sesuai dengan misi suatu organisasi. Tujuan dapat dicapai melalui hasil yang optimal di wilayah tertentu dengan kebijaksanaan yang terarah. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di badan perencanaan dan pembangunan daerah karena badan tersebut merupakan salah satu kantor yang peduli dan memperhatikan mengenai lingkungan kerja agar dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan yang sedang bekerja. Sehingga para karyawan tersebut lebih dapat meningkatkan kinerjanya, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerjanya.

Dalam penelitian kali ini, penulis mengambil riset ke badan perencanaan pembagunan yang ada di jalan Pangeran Diponegoro No 21A dan dalam peneltian ini ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi di badan perencanaan dan pembangunan daerah sumatera utara.

LANDASAN TEORI

Pengertian Tentang Lingkungan Kerja Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehinggadapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang

menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menurut Soetjipto (2008:87)”. Sedangkan menurut Siagian (2014:56), “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi eektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau lay out tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57), “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:
 - a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 - c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
 - e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

Lingkungan Kerja sangat luas cakupannya sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam memperlakukan karyawannya agar betah bekerja diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja dapat di golongkan menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagian perusahaan hanya beberapa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, misalnya dari segi bangunan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama

karyawan. Tetapi dari segi hal lain mungkin masih banyak belum terpenuhi, misalnya tidak ada tempat istirahat bagi karyawan, tidak tersedianya kafeteria, kurang tersedianya alat transportasi yang memadai bagi karyawan, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yang betul-betul sadar akan pentingnya kehadiran karyawan diperusahaan tersebut. Sebab karyawan merupakan aset yang sangat penting akan keberlangsungan hidup perusahaan. **Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2014:59), “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a. Bangunan tempat kerja Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
 - c. Fasilitas Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
 - d. Tersedianya sarana angkut Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.
 - c. Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien”.

Manfaat Lingkungan Kerja

“Mengemukakan bahwa Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian (2014:2013)”. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan

menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

Pengertian Tentang Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, hal ini dikemukakan Wirawan (2009:5)”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:9) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh fektivitas dan efesiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju “.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2014:147), “Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaa waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009:7), “Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan , keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasidan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu proses atau cara yang dipilih dan dilakukan secara spesifik oleh peneliti untuk menyelesaikan suatu masalah yang dituangkan dalam sebuah riset atau jurnal. Kegiatan penelitian ini dilakukan secara terstruktur dan melibatkan pihak yang bersangkutan tentunya.

Dalam jurnal “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Perencanaan Pembangunan“ ini, penulis melakukan metode penelitian dengan metode survei. Metode survei merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan hasil opini atau informasi yang berkaitan dengan objek jurnal atas pendapat orang lain yang memiliki keterkaitan langsung terhadap objek yang menjadi objek riset. Metode survei ini umumnya dilakukan dengan cara wawancara terhadap beberapa orang sebagai sample untuk mendapatkan gambaran umum dan mendapatkan informasi terhadap objek yang akan di jadikan objek riset atau jurnal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian perencanaan pembangunan BAPPEDASU, dihitung menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji apakah data tersebut sudah valid dan seluruhnya reliable untuk dapat diteliti lebih lanjut. Hasil dari uji validitas menyatakan bahwa nilai antara skor butir dan skor total diatas 0,3 yang berarti seluruh pernyataan yang digunakan adalah valid, sedangkan hasil uji reliabilitas didapatkan hasil yang menyatakan bahwa seluruh koefisien alpha cronbach berada diatas 0,60. Ini berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Penelitian ini juga menggunakan kuisioner yang diukur menggunakan skala likert, maka didapatkan nilai rata-rata dari penilaian responden terhadap masing-masing indikator dari variabel lingkungan kerja antara lain adalah: tata ruang kantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja, penerangan dengan nilai rata-rata sebesar 3,13 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja, suhu udara dengan nilai rata-rata sebesar 3,09 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja, kebisingan dengan nilai rata-rata sebesar 3,53 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja, kebersihan dengan nilai rata-rata sebesar 3,48 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja, keamanan dengan nilai rata-rata sebesar 3,12 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja, hubungan antar karyawan dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,31 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja dan hubungan antar karyawan dengan atasan dengan nilai rata-rata sebesar 3,16 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja sangat signifikan.

KESIMPULAN

Pengaruh lingkungan kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari analisis korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,804, yang artinya ada hubungan yang positif yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja diukur sebagai variasi persentase yang diperoleh hasil sebesar 64,6%, hal ini berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 64,6% dan sisanya sebesar 35,4% disebabkan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, komunikasi, penempatan dan karakteristik pekerjaan. Berdasarkan perhitungan penilaian responden secara parsial yang menggunakan statistik deskriptif dengan nilai rata-rata dari skala sikap karyawan yang menggunakan skala likert, variabel lingkungan kerja dengan 8 indikator yang diteliti dalam

penelitian ini, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan 8 indikator terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dalam lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan meliputi fasilitas kerja dan peraturan kerja karena kedua indikator ini masih rendah. Fasilitas kerja yang tersedia harus secara memadai, baik komputer dan ruangan kerja serta layanan internet yang tersedia pada setiap ruangan harus memiliki akses jaringan yang berfungsi secara optimal. Dengan demikian peraturan kerja yang berupa aturan-aturan tertulis mengenai penerapan aturan, standarisasi pekerja dan program kerja dapat terealisasi secara maksimal dan akan berpengaruh terhadap kinerja BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR REFERENSI

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing local government : pengalaman dari daerah*. (R. L. Toruan, Ed.). Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. In *International Conference on Global Education VII*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2008). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1).
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press