

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CHERRY MIE

Ghafara Okviando Ihzardian

Ghafara1927@gmail.com

Suwitho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work environment, work burden, and work motivation on employees performance. The population was employees of CV. Cherry Mie. The research was causal-comparative with a quantitative approach. The data were primary. Furthermore, the data collection technique used a saturated sampling technique. All members of the population were sampled. In line with that, there were 45 respondents as the sample. Moreover, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23 version. The result showed that the work environment had a positive and significant effect on employees performance. However, work burden had a negative and significant effect on employees performance. In contrast, work motivation had a positive and significant effect on employees performance. In addition, the result of the coefficient test indicated that the employees performance was explained by the work environment, work burden and work motivation were 54,6%. While the rest was 45,4% affected by the other variables outside of the research.

Keywords: *work environment, work burden, work motivation, employees performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan CV. Cherry Mie. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang seluruh anggota populasinya dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cherry Mie, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cherry Mie dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cherry Mie. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 54,6% sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian..

Kata Kunci: lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam upaya menjalankan dan mendirikan suatu usaha pada era globalisasi dibidang apapun kini semakin serba instant dan serba *modern*, banyak bermunculan pelaku usaha yang mencoba membuka umkm yang bergerak pada bidang makanan dan minuman atau kuliner yang akhir-akhir ini banyak di minati orang dari segala kalangan tua maupun muda. Banyaknya persaingan dari pengusaha baru yang lebih inovatif dan kreatif di bisnis bidang makanan merupakan sedikit ancaman bagi pengusaha bisnis makanan khususnya mie.

CV. Cherry Mie merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi mie tepung dan juga bergerak di penjualan mie ayam. Sebagai pengusaha dagang yang bergerak dan menyediakan makanan, kepuasan pelanggan dan cita rasa pada masakan adalah tujuan utamanya. Untuk memenuhi itu semua maka kinerja karyawan harus lebih di tingkatkan lagi

hingga optimal, berbagai upaya untuk mendorong semangat agar kinerja karyawan meningkat dapat dilakukan seorang pemimpin dengan cara memberi motivasi dan sedikit mengurangi beban yang berlebih pada karyawan, melalui motivasi secara lisan maupun tulisan, selain itu lingkungan kerja karyawan maupun fasilitas karyawan juga perlu diperhatikan dan ditingkatkan kelayakannya.

Berdasarkan beberapa informasi yang di dapat peneliti, karyawan pada CV. Cherry Mie terdapat beberapa sedikit keluhan kesah diantaranya seperti gaji yang terkadang telat di berikan, walaupun bonus diberikan ketika karyawan mencapai target namun masih dirasa kurang sesuai, karyawan juga merasa kurangnya dorongan motivasi dari pemilik CV. Cherry Mie dengan contoh kecil yaitu berupa kata-kata yang dapat meningkatkan semangat para karyawan pada CV. Cherry Mie, dari beberapa hal tersebut menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun sehingga dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal, dan masalah lain juga terdapat pada lingkungan kerja CV. Cherry Mie, yang dimana tempat atau lahan untuk produksi kurang memadai atau kurang luas sehingga ruang gerak karyawan sedikit sempit dan juga tempat tinggal atau mess yang di sediakan oleh pemilik CV. Cherry Mie kurang memadai atau kurang terawat dan sedikit kurang bersih, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Untuk menilai suatu kinerja dibutuhkan beberapa indikator yang mampu memberikan beberapa penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. Mangkunegara (2018:75) menyebutkan bahwa beberapa indikator kinerja seseorang yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Pelaksanaan tugas; serta (4) Tanggung jawab. Oleh karena itu peneliti menyajikan tabel data pendapatan pada bulan Juli hingga Desember tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1
Data Pendapatan CV. Cherry Mie Pada Bulan Juli-Desember 2022

Bulan	Target Penjualan	Pendapatan Penjualan	Persentase Capaian Penjualan (%)
Juli	76.500.000	77.655.000	101,51
Agustus	80.850.000	79.200.000	97,95
September	85.350.000	80.500.000	94,31
Oktober	87.750.000	76.700.000	87,41
November	86.250.000	64.250.000	74,49
Desember	80.500.000	68.800.000	85,46

Sumber: CV. Cherry Mie

Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase hasil capaian pendapatan pada penjualan mengalami penurunan dan tidak memenuhi apa yang sudah di targetkan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh lingkungan kerja, beban kerja dan kurangnya motivasi para karyawan. Suasana lingkungan kerja tentunya sangat berpengaruh dan beban kerja yang didapat oleh karyawan sangat besar dengan minimnya motivasi. Dengan adanya keadaan tersebut tentunya mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Peneliti ingin mengkaji ulang karena mendapatkan beberapa ketidakjelasan pada penelitian terdahulu, dan mempertimbangkan untuk memilih variabel lingkungan kerja karena adanya ketidakjelasan pada peneliti terdahulu diantaranya yaitu Nabawi (2019) serta Jannah dan Wahyuni (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Siahaan dan Bahri (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji ulang mengenai variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pertimbangan pemilihan variabel beban kerja karena adanya ketidakjelasan peneliti terdahulu yaitu Putri dan Irfani (2020) serta Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Wiryang *et al.*, (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji ulang mengenai variabel pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pertimbangan pemilihan variabel motivasi kerja karena adanya ketidaksiharian peneliti terdahulu yaitu Syaleh (2018) serta Rosalina dan Rahmat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Pragiwani *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji ulang mengenai variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ialah lingkungan kerja, menurut Nitisemito (2019:184) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan pada karyawan tersebut. Lingkungan kerja dapat berupa non fisik maupun fisik. Lingkungan kerja fisik dapat berupa penerangan, akses, kebersihan, tempat dan fasilitas lainnya, dari hal tersebut maka akan membuat karyawan atau pekerja merasa nyaman, senang dan tenang beraktivitas di tempat lingkungan kerja tersebut, sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah hubungan antar karyawan dan hubungan pimpinan perusahaan tersebut dengan karyawan, sehingga dapat terciptanya relasi dan komunikasi yang baik dan dapat menghasilkan kerja yang optimal bagi karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ialah motivasi. Menurut Sarwoto (2012:167) secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai "proses pemberian motif atau penggerak, bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien" karena dengan adanya motivasi perilaku manusia menjadi tergerak atau terdukung untuk mau bekerja lebih giat lagi dan antusias penuh semangat dalam mencapai hal yang dituju dengan maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu beban kerja. Beban kerja ialah sebuah proses yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang akan dilaksanakan dalam keadaan normal dan baik dalam suatu jangka waktu yang telah ditentukan yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Dengan adanya beban kerja diharapkan setiap tugas dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Munandar, 2014:171). Namun realita yang ada di lapangan berdasarkan pengamatan sementara atau prasuvei, bahwa tidak semua karyawan dapat memenuhi dan menerima beban kerja karena kondisi keterbatasan fisik yang telah melampaui kekuatan yang terbatas pada seseorang maka timbul rasa letih yang luar biasa sehingga karyawan tersebut tidak dapat mencapai apa yang sudah ditargetkan oleh pemilik CV. Cherry Mie tersebut atau juga bisa disebut kinerja karyawan telah menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cherry Mie?; (2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cherry Mie?; (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cherry Mie?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cherry Mie; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cherry Mie; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cherry Mie.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan

atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan (Harsuko, 2017:49). Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan, Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Begitu pula sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya lingkungan yang berdampak bagi kelancaran bisnis perusahaan. Tetapi, lingkungan kerja yang baik adalah yang dapat memberikan dampak positif terhadap seluruh karyawan, dari segi karir maupun kepribadiannya. Ada dua kategori jenis lingkungan kerja yaitu: lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, yang digunakan, dan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi juga melingkupi pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu..

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian 2018:138). Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi suatu masalah.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan suasana yang positif dapat membuat karyawan merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya. Bagi karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat membuat para karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan lingkungan akan selesai dengan cepat dan tepat. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang stabil dapat membuat hasil kerja para karyawan menjadi lebih maksimal. Hal tersebut di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad *et al.*, (2021), Nabawi (2019) serta Rosalina dan Rahmat (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengalihan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula. Nabawi (2019) dan Kissi *et al* (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wiryang *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena masih adanya kontroversi pada variabel ini, maka hal ini perlu dikaji ulang keterkaitannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:
 H₂: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

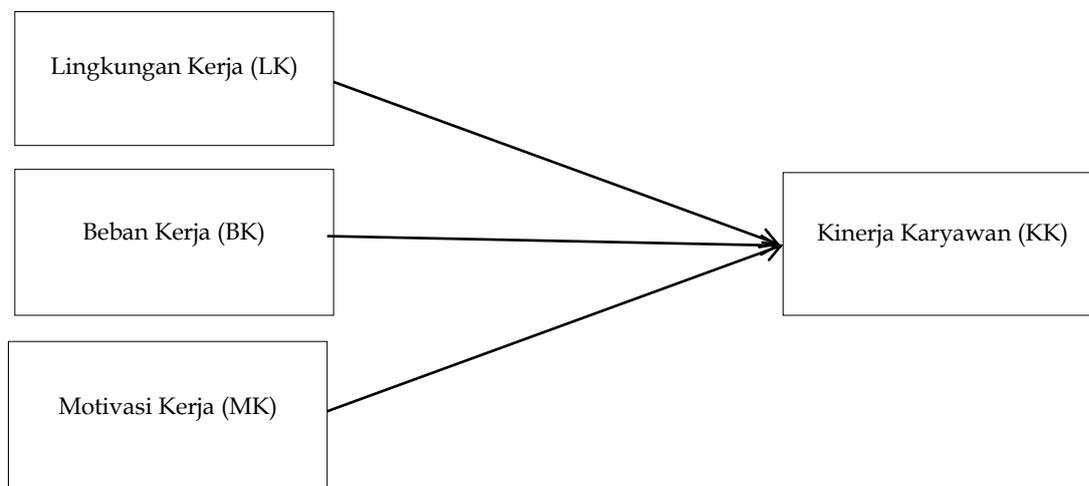
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Rosalina dan Rahmat (2021) dan Siregar (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu, secara ringkas kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka kerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian kausal komparatif. Kausal komparatif adalah tipe penelitian yang mempunyai karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta dan peristiwa. Dengan melakukan penelitian kausal komparatif, peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel dependen dan melakukan penyelidikan terhadap variabel independen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan pada CV. Cherry Mie yang terdiri dari produksi dan kurir.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Nurhayati (2012:36) menyatakan sampel adalah bagian dari populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk diamati, sehingga sampel ukurannya lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi, maka sampel yang diambil sudah tentu mampu secara representative dapat mewakili. Dalam penelitian ini menentukan sampel dengan sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasinya sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 45 karyawan CV. Cherry Mie.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu beberapa data subjek. berupa jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik responden. Subjek data pada penelitian ini adalah sikap, pengalaman, dan karakteristik dari karyawan pada CV. Cherry Mie. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden. Data primer ini adalah data berupa informasi yang diperoleh melalui keterangan-keterangan dari responden yang berupa jawaban-jawaban yang memiliki karakteristik dan opini yang diperoleh langsung dari karyawan CV. Cherry Mie. Pada penelitian ini, penulis menggunakan pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara tertutup, dengan cara menemui secara langsung responden dan sebagai penunjang didalam wawancara maka penulis menggunakan kuesioner sebagai panduan wawancara kepada responden sehingga bahasan pada saat wawancara lebih terarah dan sesuai dengan yang diharapkan

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu: (1) Variabel bebas yaitu variabel ini menjadi sebab timbulnya variabel terkait atau variabel yang berpengaruh pada variabel terkait. Variabel independent digunakan pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja (LK), beban kerja (BK), motivasi kerja (MK). (2) Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi sebab akibat dari variabel bebas atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependent digunakan pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (KK). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi para karyawan CV. Cherry Mie secara langsung maupun tidak langsung untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Sunyoto (2018:44) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: a) Hubungan karyawan; b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja; c) Peraturan kerja; d) Penerangan; e) Sirkulasi udara; f) Keamanan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang akan dilaksanakan dalam keadaan normal dan baik dalam suatu jangka waktu yang telah ditentukan oleh CV. Cherry Mie. Indikator beban kerja merujuk pada Koesomowidjojo (2017:33) yaitu sebagai berikut: a) Kondisi pekerjaan; b) Penggunaan waktu kerja; c) Target yang harus dicapai.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak oleh CV. Cherry Mie yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi (2016:29) indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a) Balas jasa; b) Kondisi kerja; c) Fasilitas kerja; d) Prestasi kerja; e) Pengakuan dari atasan; f) Pekerjaan itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh dari kegiatan karyawan CV. Cherry Mie dalam melakukan pekerjaan selama bekerja. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018:75) adalah sebagai berikut: a) Kualitas kerja; b) Kuantitas kerja; c) Pelaksanaan tugas; d) Tanggung jawab.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah apakah variabel atau pernyataan yang diajukan kepada responden telah mewakili segala informasi yang harus diukur. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji validitas Ghazali (2016:53) yaitu: a) Jika tingkat signifikansinya $> 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid. b) Jika tingkat signifikansinya $\leq 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan valid..

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel dimana didalam sebuah kuesioner akan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang bersumber dari kuesioner yang ada konsisten atau stabil dan juga dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang ada didalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan cara *one shot* atau dapat dikatakan bahwasannya pengukuran ini hanya dilakukan sekali saja. Pada intinya didalam penelitian ini pengukuran tidak dilakukan berulang kali ataupun lebih dari satu kali, melainkan hanya dilakukan sekali saja yang dimana kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan yang lain. Program *software* pengolahan data SPSS itu sendiri juga dapat dikatakan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Kriteria yang ada antara lain: a) Variabel dapat dinyatakan reliabel jika menunjukkan nilai *crobanch alpha* $> 0,60$. b) Variabel dapat dinyatakan tidak reliabel jika hanya menunjukkan nilai *crobanch alpha* $\leq 0,60$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*) digunakan didalam upaya untuk menjawab permasalahan yang ada didalam penelitian ini. Analisis regresi sendiri dapat diartikan merupakan studi ketergantungan variabel dependen dengan satu variabel ataupun lebih variabel independen, dengan maksud untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata dari populasi atau nilai-nilai variabel berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Mengingat jumlah variabel yang ada didalam penelitian ini maka dapat disebut sebagai regresi linier berganda, dikarenakan didalam penelitian ini sendiri mempunyai jumlah variabel sebanyak tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Persamaan regresi yang digunakan didalam penelitian ini adalah memiliki fungsi dan bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda yang menjadi model didalam penelitian ini sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 BK + \beta_3 MK + e$$

Keterangan :

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefesien Regresi

KK : Kinerja Karyawan

LK	: Lingkungan Kerja
BK	: Beban Kerja
MK	: Motivasi Kerja
e	: <i>Standart error</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:156). Peneliti menggunakan teknik pengujian *One Sample Kolmogrov Smirnov test*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut : a) Nilai *asympt. sig. (2tailed)* > 0,05 maka hal ini dapat menyatakan bahwa data tersebut menunjukkan distribusi normal. b) Nilai *asympt. sig. (2tailed)* ≤ 0,05 maka hal ini dapat menyatakan bahwa data tersebut tidak menunjukkan distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk dapat menguji korelasi antara variabel independen didalam model regresi (Ghozali, 2016:105). Model regresi dapat dikatakan baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut: a) Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas. b) Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk dapat menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika didalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residu suatu pengamatan kepengamatan yang lain sama, maka dapat disebut homoskedastisitas dan apabila *variance* berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016:134) adalah: a) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebur, dan kemudian menyempit), maka hal tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika terdapat pola yang jelas disertai titik-titik yang menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Uji F

Menurut Ghozali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mampu memprediksi variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5 %. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi ≤ 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian..

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja yang dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila R² mendekati angka nol berarti kemampuan variabel independen dalam variabel dependen amat terbatas, apabila R² semakin besar atau mendekati angka satu berarti kemampuan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97), selanjutnya pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik t. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria: a) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel atau pernyataan yang diajukan kepada responden telah mewakili segala informasi yang harus diukur. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,742	0,000	Valid
	KK2	0,842	0,000	Valid
	KK3	0,820	0,000	Valid
	KK4	0,572	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,812	0,000	Valid
	LK2	0,856	0,000	Valid
	LK3	0,559	0,000	Valid
	LK4	0,575	0,000	Valid
	LK5	0,433	0,003	Valid
	LK6	0,856	0,000	Valid
Beban Kerja (BK)	BK1	0,615	0,000	Valid
	BK2	0,780	0,000	Valid
	BK3	0,665	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,417	0,004	Valid
	MK2	0,429	0,003	Valid
	MK3	0,519	0,000	Valid
	MK4	0,527	0,000	Valid
	MK5	0,419	0,004	Valid
	MK6	0,528	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Tabel 2 terlihat bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika masing-masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
KK	.711	4
LK	.732	6
BK	.636	3
MK	.641	6

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena variabel lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai cronbach alpha (α) yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi linier tersaji pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.341	1.010	
	LK	.463	.133	.441
	BK	-.372	.159	-.304
	MK	.458	.163	.362

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

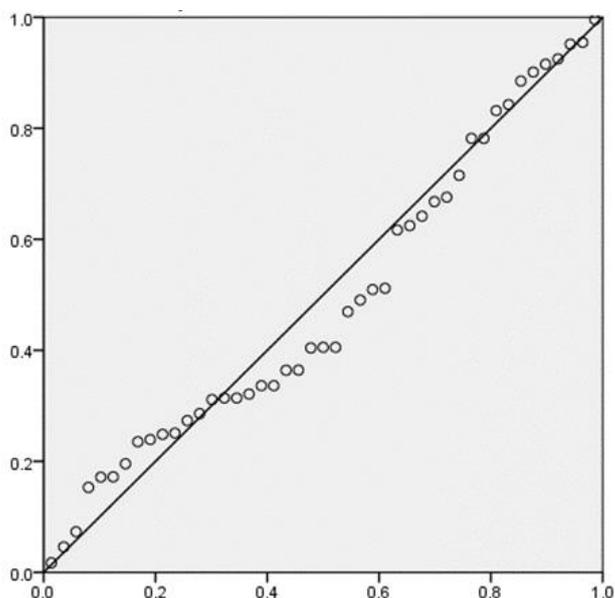
Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 2,341 + 0,463 LK - 0,372 BK + 0,458 MK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta (α) adalah sebesar 2,341 artinya jika variabel lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja tetap atau sama dengan nol ($=0$), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,341. (2) Koefisien regresi lingkungan kerja (β_1) sebesar 0,463 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya. (3) Koefisien regresi beban kerja (β_2) sebesar -0,372 yang menunjukkan arah hubungan negatif (berlawanan arah) antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika beban kerja naik maka kinerja karyawan akan turun. Artinya, semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya. (4) Koefisien regresi motivasi kerja (β_3) sebesar 0,458 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara beban motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja naik maka kinerja karyawan akan naik. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

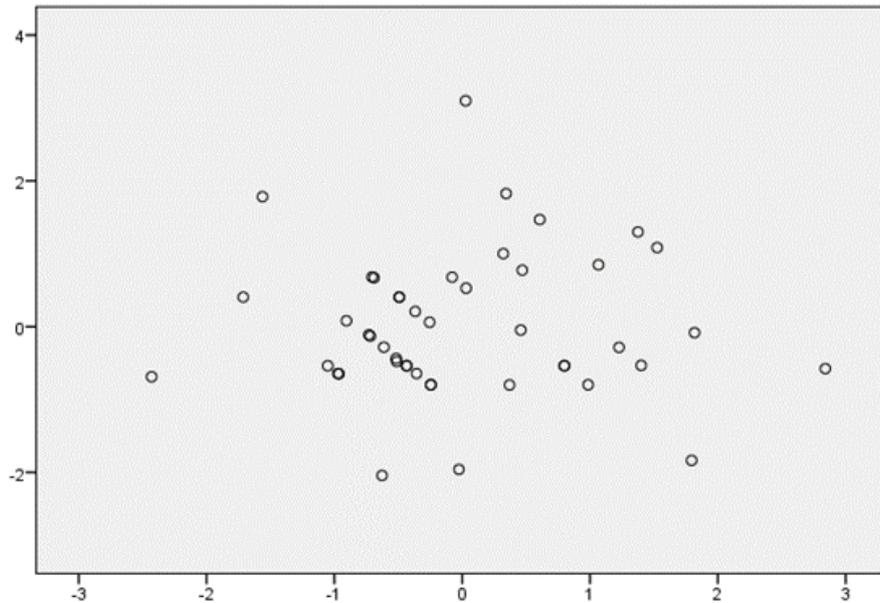
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
LK	.989	1.011
BK	.951	1.052
MK	.961	1.041

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Tabel 5 terlihat bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas, Artinya, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.768	3	1.256	7.246	.001 ^b
Residual	7.107	41	.173		
Total	10.875	44			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,001 \leq 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.546	.499	.41634

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,546 atau 54,6%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja adalah 54,6% sedangkan sisanya 45,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel variabel lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig	Keterangan
LK	3.470	.001	Signifikan
BK	-2.348	.024	Signifikan
MK	2.812	.008	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: a) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 3,470 dengan sig. sebesar $0,001 \leq 0,05$, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H₁ diterima. b) Variabel beban kerja memiliki nilai t sebesar -2,348 dengan sig. sebesar $0,024 \leq 0,05$, maka variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H₂ diterima. c) Variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 2,812 dengan sig. sebesar $0,008 \leq 0,05$, maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H₃ diterima.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin baik lingkungan kerja yang ada pada CV. Cherry Mie maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena semakin baik hubungan antar rekan kerja, tidak ada kebisingan disekitar lingkungan kerja, adanya pearturan yang ditetapkan, penerangan yang sesuai pada lingkungan kerja, sirkulasi udara yang baik serta rasa aman yang ada dalam lingkungan kerja maka hal ini akan membuat karyawan merasa nyaman dan suasana yang positif dapat membuat karyawan merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini diperkuat dengan teori Afandi (2016:65) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad *et al.*, (2021), Nabawi (2019) serta Rosalina dan Rahmat (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Siahaan dan Bahri (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua beban kerja memiliki pengaruh

yang negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi beban kerja yang diberikan pada karyawan maka kinerja karyawan CV. Cherry Mie akan semakin rendah. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa target yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Namun karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan dan produksi yang telah ditetapkan dengan baik sesuai dengan jadwal dan waktu bekerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan datang terlambat atau mangkir dalam bekerja karena adanya beban dengan penyediaan karyawan yang seringkali terbatas tentunya dapat menurunkan kinerja karyawan CV. Cherry Mie. Hasil ini diperkuat dengan teori Koesomowidjojo (2017:19) yang menyatakan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dan Kissi *et al* (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Wiryang *et al.*, (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang ada pada CV. Cherry Mie maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sesuai dengan indikator yang ada pada motivasi kerja, jika karyawan CV. Cherry Mie mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, suasana yang menyenangkan ditempat kerja fasilitas yang memadai, reward yang didapatkan karyawan ketika mampu menghasilkan penjualan yang tinggi, karyawan mendapatkan dukungan dari atasan ketika melaksanakan pekerjaan serta karyawan merasa senang ketika menerima tantangan kerja yang diberikan CV. Cherry Mie maka hal ini akan berdampak positif serta mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil ini diperkuat dengan teori Mulyadi (2016:87) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosalina dan Rahmat (2021) dan Siregar (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Pragiwani *et al.*, (2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cherry Mie. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang ada pada CV. Cherry Mie hal ini akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman sehingga kinerja karyawan CV. Cherry Mie akan semakin meningkat. (2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cherry Mie. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang ada pada CV. Cherry Mie maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Tingginya target produksi yang ditetapkan membuat beberapa karyawan merasa kelelahan sehingga terkadang beberapa karyawan mangkir dalam bekerja karena sakit atau terlambat sehingga kinerja karyawan semakin turun. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cherry Mie. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ada pada CV. Cherry Mie maka akan membuat karyawan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Keterbatasan

Penelitian ini telah di usahakan dan di laksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: (1) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri tiga variabel, yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner sehingga kurang menggambarkan kondisi konsumen yang sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang diberikan penulis sebagai berikut: (1) Bagi manajemen CV. Cherry Mie sebaiknya lebih memperhatikan penerangan yang ada pada tempat produksi sehingga karyawan lebih mudah dalam melihat bahan baku serta proses produksi hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. (2) Bagi manajemen CV. Cherry Mie sebaiknya dapat mengatur jadwal atau shift kerja pada karyawan CV. Cherry Mie sehingga hal ini dapat menghindari kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan. (3) Bagi pimpinan CV. Cherry Mie sebaiknya dapat memberi dorongan atau lebih menghargai kinerja karyawan sehingga karyawan lebih merasa dihargai serta lebih semangat dalam bekerja yang kemudian akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. (4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti kemungkinan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23.*: BPFE Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harsuko. 2017. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemeberdayaan SDM*. UB Press. Malang.
- Jannah, U.M dan D.U. Wahyuni. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10(12):1-16.
- Kissi, E., Asare, O. A., Agyekum, K., Yamoah Agyemang, D., dan Labaran, M. 2019. Ascertainig The Interaction Effects Among Organisational Citizenship Behaviour, Work Overload And Employees' Performance In The Ghanaian Construction Industry. *International Journal of Productivity and Performance Management* 68(7):1235-1249.
- Koesomowidjojo, S. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-14. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Muhammad, S. R., Adolfina, A., dan Lumintang, G. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1):45-55.
- Munandar, A.S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurhayati, S.M. 2012. *Metodologi Penelitian Praktis*. Unikal Press. Pekalongan.
- Pragiwani, M., E. Lestari dan M.B. Alexandri. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik* (3):117-129.

- Putri, H.A dan A. Irfani. 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero). *Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba* 6(1):82-88.
- Rosalina, U., dan Rahmat, W. F. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 28(51):14-21.
- Sarwoto. 2012. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian, S, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siahaan, S dan S. Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(2): 16-30.
- Siregar, D. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74-82.
- Sitompul, S.S dan F. Simamora. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 2(2): 142-153.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Kualitaitaif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2018. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Syaleh, H. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Sijunjung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 150-164.
- Wiryang, A. S., R. Koleangan, dan I.W.J. Ogi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1):991-1000.