

## Strategi Optimasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Beban Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja pada Educourse.id

Ghofar, Riska Fii Ahsani

Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
ghofarboy0@gmail.com

---

### Article History

accepted 1/3/2026

approved 1/4/2026

published 30/4/2026

---

### Abstract

*This research aims to: 1) analyze the impact of workload on employee performance at educourse.id, 2) analyze the impact of work ethic on employee performance at educourse.id, and 3) analyze the impact of work environment on employee performance at educourse.id. Data collection in this study involved employees of educourse.id, using saturated sampling technique. The data collection methods employed were prequestionnaires, questionnaires, and literature studies. The data analysis technique used was multiple regression analysis with the SPSS application. The results of this study's hypothesis indicate that workload does not have a positive and significant effect on employee performance at educourse.id, with the ttest showing a value of  $0.899 > 0.05$ . The coefficient of determination is 0.740. This means that the contribution of independent variables X1 (workload), X2 (work ethic), and X3 (work environment) to Y (performance of educourse.id) is 74%. The remaining 24% (100% - 74%) is explained by other variables outside the model, such as work motivation, leadership, compensation, and work professionalism, among others.*

**Keywords:** *Employee performance optimization strategy using workload, work ethic, and work environment approaches at educourse.id*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan educourse.id, 2) analisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan educourse.id dan 3) analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan educourse.id. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan educourse.id, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pra kuesioner, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan aplikasi SPSS. Hasil hipotesis penelitian ini beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan educourse.id hasil uji t menunjukkan  $0,899 > 0,05$ . Hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,740. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (beban kerja), X2 (etos kerja) dan X3 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja educourse.id) sebesar 74% . Sisanya (100% - 74%) = 24% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi dan profesionalisme kerja atau lainnya.

**Kata kunci:** strategi optimasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan beban kerja, etos kerja dan lingkungan kerja pada educourse.id



## PENDAHULUAN

Teknologi yang semakin maju telah mendorong transformasi di berbagai industri, terutama bisnis. *Startup* merupakan sebutan untuk perusahaan-perusahaan baru yang mengadopsi model bisnis inovatif dan menciptakan pertumbuhan cepat. Hubungan kerja yang erat antara karyawan dan manajemen menjadi persyaratan penting untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan dengan parameter skalabilitas atau target sebagai tolok ukur kinerja karyawan (Muslimat, 2023).

Pada tanggal 1 Juni 2020, PT Maleo Edukasi meluncurkan anak perusahaan dengan nama Educourse.id. Anak perusahaan ini bertujuan menjadi platform terbaik dalam pendidikan dengan memberikan kesempatan belajar berbasis STEAM untuk para siswa. Educourse.id merupakan platform yang menawarkan materi kursus yang menggabungkan blended learning dengan artificial intelligence (AI) dan augmented reality (AR) untuk menghasilkan pembelajaran yang lebih baik. Educourse.id memiliki enam pusat pendidikan yaitu di Tangerang di Jalan Letnan Soetopo, Ruko Golden Madrid 2 Blok F No. 19, BSD City, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310.

Beberapa keunggulan Educourse.id di antaranya menjadi perwakilan resmi Indonesia di NextRise 2021 di Seoul dan Hannover Messe, memiliki sertifikasi STEM.ORG, dan mendapatkan bimbingan dari Google For Startup. Sebagai *startup* dengan reputasi yang baik dalam memberikan layanan berkualitas, Educourse.id menyatukan karyawan di bidang pendidikan, pemasaran, pengembangan bisnis, dan IT untuk membantu platform ini terus dikenal sebagai platform pembelajaran berbasis STEAM pertama di Indonesia. PT. Maleo Edukasi Teknologi memiliki program *workday* nasional setiap tahunnya. Program ini mengajak semua karyawan berpartisipasi dan belajar tentang program kerja, strategi untuk memproduksi materi kursus, pemasaran, dan kolaborasi dengan sekolah atau institusi terkait. Selain itu, setiap divisi juga menyoroti pertumbuhan yang diamati setiap bulannya dan diselesaikan dalam waktu satu tahun. Dalam rapat kerja nasional, karyawan juga diberikan insentif sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja mereka selama satu tahun. Dalam program ini terdapat penghargaan bagi “Karyawan Terbaik Tahun Ini” yang akan mendapatkan sertifikat penghargaan, plakat, dan uang tunai.

Kinerja karyawan dapat menjadi penentu utama untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan. Melalui proses ini, perusahaan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan serta membuat strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Menurut (Suwanto, 2020) “Kinerja adalah merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan”. Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2020) yaitu kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, dan kepribadian.

Menurut (Simanjuntak, 2021) pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan waktu dan sumber daya yang tersedia disebut beban kerja. Apabila beban kerja seimbang dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan semangat dan hasil kerja. Namun, apabila terlalu berat, maka akan menyebabkan stres dan menurunkan kinerja. Menurut (Rolos *et al.*, 2018) terdapat indikator beban kerja yaitu target yang harus di capai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standart pekerjaan.

Menurut Firmansyah dan Nugrohoseno (2021) dalam penelitiannya di PT Madusari Mas Surabaya menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan faktor kompetensi yang lebih menentukan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dapat berbeda-beda, tergantung pada lingkungan kerja dan kondisi perusahaan.

Etos kerja adalah faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di Educourse.id (Maesyarah et al., 2022). Kinerja perlu bersamaan dengan etos kerja karena karyawan yang memiliki etos kerja baik akan berusaha menunjukkan sikap, watak, dan rasa percaya diri ketika melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara maksimal. Menurunnya etos kerja karyawan akan menurunkan pula kinerja karena semangat ketika melakukan suatu pekerjaan menjadi kurang dan tidak ada.

“Etos kerja adalah sikap dan pandangan seseorang terhadap kerja yang mencerminkan semangat, dedikasi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya” (Sutrisno, 2022). Adapun indikator etos kerja menurut (Sinamo, 2011) yaitu kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Educourse.id adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dan psikologis sama pentingnya dalam setiap organisasi dan tidak dapat dipisahkan. Menurut (Novel et al., 2023) lingkungan kerja pada hakikatnya menjadi salah satu unsur terpenting dalam dunia kerja, apabila lingkungan kerja kondusif dalam sebuah perusahaan/ organisasi maka akan menciptakan kenyamanan bagi para karyawannya, hal ini dapat menjadi salah satu faktor untuk semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja bahkan produktifitas kerjanya. Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat bekerja, yang mencakup suasana kantor, hubungan antar rekan kerja, fasilitas, serta budaya perusahaan itu sendiri. Penelitian oleh Fortuna (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Educourse.id. Hal ini juga didukung oleh penelitian Suryadi dan Yusuf (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di PT Prima Abadi Jakarta. Penelitian Hurun'in dan Kurniawan (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana mereka menemukan bahwa di PT XYZ, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mungkin karena faktor lain seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bisa berbeda tergantung pada kondisi dan faktor lainnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, antara etos kerja terhadap kinerja karyawan, dan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Educourse.id? Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, etos kerja terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Educourse.id.

## METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan pendekatan kausalitas dimana penelitian ini bertujuan menguji pengaruh antara variabel independen dan dependen menggunakan data yang berbentuk angka. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer yang diperoleh secara langsung melalui proses wawancara ataupun membagikan kuesioner secara langsung dengan karyawan Educourse.id.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Menurut (Sugiyono, 2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi

dijadikan sebagai sampel. Hal ini digunakan jika jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. Menurut (Arikunto, 2014) apabila jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100, maka lebih baik mengambil seluruh populasi untuk diteliti, apabila populasi lebih dari 100 maka dapat diambil sampel Antara 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai 25% atau lebih. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menjadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Educourse.id di seluruh Indonesia sebanyak 50 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, studi pustaka, dan observasi. Kuesioner dilakukan dengan cara memberikan sebuah pertanyaan tertulis mengenai beban kerja, etos kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang diberikan kepada responden yaitu seluruh karyawan di Educourse.id untuk mengetahui persepsi responden. Variabel beban kerja, etos kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan diukur menggunakan skala likert 5 point dengan menggunakan pertanyaan positif.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan aplikasi SPSS. Menurut (Sujarweni, 2018), analisis regresi berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari beban kerja (X1), etos kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai faktor yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
	<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	<i>(Constant)</i>	7.274	2.408		3.021
	Beban Kerja	-.018	.140	-.015	-.128
	Etos Kerja	.345	.144	.370	2.393
	Lingkungan Kerja	.540	.155	.540	3.497
					<i>Sig.</i>
					.004
					.899
					.021
					.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi berupa  $Y = 7,274 - 0,018 X1 + 0,345 X2 + 0,540 X3 + e$ . Interpretasi dari persamaan regresi di atas yaitu  $a = 7,274$  (positif). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (beban kerja), X2 (etos kerja), dan X3 (lingkungan kerja) konstan maka Y (kinerja karyawan) adalah positif.

Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dimana  $b1 = -0,018$ . Hal ini menunjukkan jika beban kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel X2 (etos kerja) dan X3 (lingkungan kerja) konstan/tetap. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana  $b2 = 0,345$ . Hal ini berarti jika etos kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (beban kerja) dan X3 (lingkungan kerja) konstan/tetap. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana  $b3 = 0,540$ . Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (beban kerja) dan X2 (etos kerja) konstan/tetap.

**Tabel 2. Hasil Uji-T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	
1	<i>(Constant)</i>	7.274	2.408		3.021	.004
	Beban Kerja	-.018	.140	-.015	-.128	.899
	Etos Kerja	.345	.144	.370	2.393	.021
	Lingkungan Kerja	.540	.155	.540	3.497	.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Tabel diatas menunjukkan bahwa uji-t variabel X1 (beban kerja) memiliki nilai p-value (signifikan)  $0,899 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi,  $H_1$  menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Educourse.id tidak terbukti kebenarannya. Sedangkan uji-t variabel X2 (etos kerja) memiliki nilai p-value (signifikansi)  $0,021 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi,  $H_2$  menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Educourse.id terbukti kebenarannya. Uji –t Variabel X3 (lingkungan kerja) memiliki nilai p-value (signifikansi)  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi,  $H_3$  menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Educourse.id terbukti kebenarannya.

**Tabel 3. Hasil Uji Ketepatan Model (F)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
1	<i>Regression</i>	245.206	3	81.735	47.416	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	79.294	46	1.724		
	<i>Total</i>	324.500	46			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*  
b. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Etos Kerja (X2)*

Model regresi ini memiliki nilai F hitung 47,416 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model tepat digunakan dalam memprediksi pengaruh variabel bebas X1 (beban kerja), X2 (etos kerja), dan X3 (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary</b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.869 <sup>a</sup>	.756	.740	1.313

a. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Etos Kerja (X2)*

Koefisien determinasi (*adjusted R2*) untuk model ini adalah sebesar 0,740, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (beban kerja), X2 (etos kerja) dan X3

(lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 74 %. Sisanya (100% - 74 %) = 26 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya stres kerja, disiplin kerja, komunikasi, dan upah kerja.

### **Pembahasan**

Hasil analisis penelitian ini tentang pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) sebesar  $0,899 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Educourse.id. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Educourse.id tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan Simanjuntak (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan waktu dan sumber daya yang tersedia. Namun, Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Firmansyah dan Nugrohoseno (2021) pada PT Madusari Mas Surabaya, yang menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan bahwa faktor lain seperti kompetensi memiliki peran yang lebih dominan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat berbeda-beda.

Hasil analisis tentang pengaruh etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi)  $0,021 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Educourse.id terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Mangkunegara, 2022) yang menyatakan “etos kerja merupakan karakteristik individu yang mencerminkan rasa tanggung jawab, disiplin, serta motivasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional”. Didukung penelitian terdahulu oleh Dewi Pratiwi Hakima, Esha, dan Latifac (2021), etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis tentang pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi)  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Educourse.id terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Sedarmayanti, 2022) yang menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Didukung oleh Santi Sari dan Mustangin (2023), lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Educourse.id. Implikasi penelitian ini perusahaan tidak perlu menjadikan beban kerja sebagai fokus utama dalam upaya peningkatan kinerja. Namun, evaluasi beban kerja tetap dapat dilakukan sebatas memastikan kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kapasitas karyawan, sehingga proses kerja berjalan secara efisien tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan.

Sementara itu, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Educourse.id. Perusahaan perlu meluncurkan program pengembangan etos kerja seperti pelatihan motivasi, penghargaan prestasi, atau kegiatan yang mendorong tanggung jawab dan disiplin, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Perusahaan juga harus terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mencakup peningkatan

fasilitas, menciptakan ruang kolaborasi yang baik, serta memfasilitasi hubungan yang harmonis antar karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156-165.
- Simanjutak, P. (2021). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Firmansyah, A. M., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 9(2), 45–54.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Maesyarah, N., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro KP Sukabumi.
- Novel *et al.*, *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama.
- Sedarmayanti, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung:Refika Aditama.
- Fortuna, A. T. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maleo Edukasi Teknologi (Educourse.id). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Bisnis Indonesia (JIEMBI)*, 2(1), 56–66.
- 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*, 6(4).
- Sinamo, D. (2011). *Studi Pengaturan Putaran Motor Induksi 3-Fasa dengan merubah Frekuensi* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223–229.
- Hurun'in, & Kurniawan, E. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Journal Economic Insights*, 2(2), 74–85.
- V. Wiratna Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Hakima, F., Esha, D., & Latifac. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jatiuwung.
- Sari, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94–111.