

THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, WORKLOAD AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON CV EMPLOYEE PERFORMANCE. PUTRA PERKASA JAYA

Gilang Gautama¹, Pawestri Winahyu², Tatit Diansari Reskiputri³

¹²³Universitas Muhammadiyah Jember

Email: gilank.gautama@gmail.com

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk: 01/12/2024

Artikel revisi: 10/01/2025

Artikel diterima: 31/01/2025

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasioanl, Kinerja

Perusahaan sangat membutuhkan usaha-usaha yang bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden dan menggunakan teknik pengambilan sampel Nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner kepada responden. Adapun teknik analisis data penelitian ini dengan menggunakan pengujian instrument, asumsi klasik, regresi linear berganda, hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Jaya, hasil dari uji Koefisien Detreminasi R² dengan Tingkat kontribusi pengaruh sebesar 0,927 atau 93%.

ABSTRACT

Company really needs efforts that can improve employee performance to achieve or even exceed the targets set by the company. This study aims to determine and analyze the influence of the physical work environment, non-physical work environment, workload and transformational leadership style on employee performance at CV. Putra Perkasa Jaya, Banyuwangi Regency. This type of research uses a quantitative method with a sample size of 54 respondents and uses a Nonprobability sampling technique with a saturated sampling technique using a data collection technique in the form of a questionnaire to respondents. The data analysis technique for this study uses instrument testing, classical assumptions, multiple linear regression, hypotheses and coefficients of determination. The results of the analysis obtained indicate that the physical work environment, non-physical work environment, workload and transformational leadership style have a positive and significant effect partially on employee performance at CV. Putra Perkasa Jaya, the results of the R² Determination Coefficient test with a contribution level of influence of 0.927 or 93%.



INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia telah menjadi komponen penting yang tidak dapat diabaikan dalam bisnis mana pun. Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dari pertumbuhan bisnis. Mereka adalah orang-orang yang bekerja untuk perusahaan dan berfungsi sebagai motivator, pemikiran, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Hairul (2020). Saat ini, kemajuan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai tujuan dan fungsi perusahaan. Setiap perusahaan harus memastikan bahwa mereka dapat mempertahankan karyawannya dengan memberikan mereka fasilitas, kesejahteraan, dan kenyamanan. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan menyenangkan untuk karyawannya. Sumber daya manusia perusahaan selalu dioptimalkan untuk kinerja terbaik. Menurut Robbins (2015) Kinerja seorang karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada mereka Setyowati et al., (2023). Jika aktivitas karyawan dapat mencapai standar yang berlaku di perusahaan, maka karyawan tersebut berkinerja baik, dan jika tidak, maka karyawan tersebut berkinerja buruk. Kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja para pegawainya; jika para pegawainya berkinerja baik, organisasi akan berkinerja baik juga.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni lingkungan kerja menjadi faktor dalam mempengaruhi kinerja Nuriyah et al., (2022). Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun Maulana & Setyowati, 2024. Lingkungan kerja yang tidak baik antara sesama karyawan, atasan maupun bawahan, akan mengganggu kinerja karyawan Husnah et al., (2018). Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik, menurut Sedarmayanti (2017) Sementara lingkungan kerja non-fisik mencakup semua situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, dan yang dapat

mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung di tempat kerja. Beban kerja juga merupakan masalah yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja. Ada dua jenis beban kerja: beban layak kuantitatif dan kualitatif. Beban layak kualitatif terjadi ketika seseorang merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas karena standar yang terlalu tinggi. Beban layak kuantitatif terjadi ketika terlalu banyak pekerjaan harus dilakukan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikannya. Suryani & Rudi (2020) Bagaimana seorang pemimpin mengawasi karyawannya juga memengaruhi kinerja mereka. Seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawannya dan memiliki tanggung jawab, kesadaran diri, dan kemampuan untuk memotivasi karyawannya Andriani et al (2024). Penelitian yang dilakukan Herdiany et al (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin harus memiliki kecakapan dalam bidangnya serta keterampilan untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang baik Rokhayati et al (2022). Cv. Putra Perkasa Jaya yang berada di Kabupaten Banyuwangi dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan menggunakan sebuah indikator penilaian hasil kinerja dan kehadiran dalam bekerja. Menurut Robbins pengukuran kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemandirian. Indikator penilaian menurut Robbins (2009) yaitu dilihat dari hasil penilaian kinerja dan kehadiran dalam bekerja.

Tabel 1.2
 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi

Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai 2021		Rata-Rata Nilai 2022		Rata-Rata Nilai 2023	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
Kualitas Hasil Kerja	86		76,22		70	
Kuantitas Hasil Kerja	85		78,6		70	
Kedisiplinan	83	Cukup	82,03	Cukup	70,32	Cukup
Lingkungan Kerja	85,3	Baik	87,76	Baik	70,22	Baik
Hubungan Kerja	89		70,54		72,11	

Tanggung Jawab	85,76	80,1	70
Rata-Rata	85,75	79	70

Sumber : CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi

Pada table 1.2 di atas tentang penilaian kinerja karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi, menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi terus mengalami penurunan yang signifikan setiap tahunnya. Oleh karena itu, penurunan hasil penilaian kinerja harus dievaluasi untuk mengidentifikasi komponen yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Observasi lapangan di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi memperoleh data penilaian cukup baik disetiap tahunnya, Teori ini diperkuat oleh bukti empiris yang dilakukan oleh Rahma (2021) dan Fadli (2020) mendapatkan hasil dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Peningkatan kinerja karyawan oleh perusahaan akan terus meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasi. Namun teori dan bukti empiris tersebut ditentang oleh penelitian Nabawi (2021), Zaifasa (2020) dan Rofiliana (2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karena ada perbedaan persepsi ini maka perlu dilakukan pendalaman untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja.

LITERATURE REVIEW

Pada pemaparan variabel terdapat (Gap Reseach) penelitian yang di lakukan oleh Leatemia (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun berdampak positif terhadap kinerja, studi lain yang dilakukan oleh orang. Hasil analisis data dilakukan menggunakan rumus regresi linear berganda. Temuan menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan

Umum secara parsial, mereka berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, penelitian lain Rivai & Nugrahini (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Dan juga ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti oleh peneliti. Penelitian lain dilakukan oleh Herdiany et al (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi lain dilakukan oleh Sanjaya & Febrian (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tranformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KINERJA

Kinerja berkaitan dengan hal itu rumusan kinerja sebagai quality and quantity hasil kerja yang tercapai dalam menyelesaikan beban kerja. Diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan Mangkunegara (2013). Menurut prawirosentono (2016) Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, serta mematuhi etika dan hukum.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan Ameilia & Marlianingrum (2022).

LINGKUNGAN KERJA FISIK

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja fisik terdiri dari elemen-elemen fisik dan sosial-kultural yang mempengaruhi

karyawan. Kondisi lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Sedarmayanti (2017).

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari elemen-elemen sosial dan psikologis yang mempengaruhi hubungan kerja. Kondisi lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

BEBAN KERJA

Beban kerja adalah jumlah total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh Yulistiono et al (2021). Ini hampir sama dengan pendapat Affandi. et al (2021) bahwa beban kerja adalah jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Kepemimpinan transformasional merupakan strategi kepemimpinan yang mengintegrasikan karyawan dan mengubah orientasi mereka menuju tujuan strategis. Proses ini memfasilitasi perubahan positif dalam keyakinan, perilaku, dan tujuan karyawan.

METHODS

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menghasilkan data empiris. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis dan menginterpretasikan data secara objektif Sujarweni (2014).

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data observasi, kuesioner dan studi kepustakaan untuk menganalisis hubungan antara variabel lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan

transformasional dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja fisik, non-fisik, beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Jaya. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian di sajikan dengan hasil analisis data dan terakhir diberikan kesimpulan serta saran. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25 for Windows.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik spesifik yang menjadi fokus penelitian. Populasi penelitian merupakan totalitas obyek atau subyek yang memenuhi kriteria tertentu. Sari & Paludi (2020). Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut *universum* (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Maka berdasarkan uraian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi sejumlah 54 Karyawan

Sampel

Sampel penelitian adalah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2016) yang dimaksud *Probability Sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Menurut Sugiyono Sugiyono (2016) Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi sasaran.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada

Karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi yaitu sejumlah 54 Karyawan.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Lingkungan kerja fisik terdiri dari elemen-elemen fisik dan sosial-kultural yang mempengaruhi karyawan. Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung Sedarmayanti (2017). Dikutip dari Christiyanto (2020) indikator lingkungan kerja fisik adalah :

1. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi.

2. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi.

3. Kebisingan

Karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya memiliki ruang kerja yang tertutup, sehingga terhindar dari keramaian.

4. Kelembaban udara

Karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya merasa nyaman karna tempat kerjanya tidak bau, yang dapat mengganggu konsentrasi kerja

5. Fasilitas

Karyawan merasa nyaman dengan tata letak peralatan kerjanya yang rapi.

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua aspek yang mempengaruhi hubungan dan komunikasi di tempat kerja. Kondisi non-fisik mencakup budaya, nilai-nilai dan

norma-norma yang mempengaruhi hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2017). Menurut Wursanto (2009) beberapa Indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Pelaksanaan pengawasan

Pengawasan yang dilakukan di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.

2. Suasana kerja

Suasana kerja yang di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

3. Sistem imbalan

CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi memberikan imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.

4. Hubungan antar individu

CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi menciptakan Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

5. Keadilan dan objektivitas

CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi menjamin Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Beban Kerja (X3)

Beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan Yulistiono. et al., (2021). Menurut Khomaryah et al., (2020), indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai

Karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya diharapkan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan.

2. Kondisi pekerjaan

Pekerjaan karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya sesuai dengan bidang kompetensi yang dimiliki.

3. Penggunaan waktu kerja

Karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya dapat menyelesaikan besaran target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Standar pekerjaan

Pemberian tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai akan membuat karyawan di CV. Putra Perkasa terhambat dalam menyelesaikan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menyatukan karyawan dan dapat mengubah keyakinan, perilaku dan tujuan karyawan individu menjadi tujuan yang bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan Kepemimpinan Transformasional yaitu sebuah proses dimana pimpinan dan bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo, (2028) diantaranya:

1. Kemampuan Analitis

Pimpinan di CV. Putra Perkasa Jaya mampu menganalisis suatu keadaan yang sedang dihadapi dengan teliti.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Pimpinan di CV. Putra Perkasa Jaya memiliki kemampuan berkomunikasi baik dengan bawahan.

3. Keberanian

Pimpinan di CV. Putra Perkasa Jaya Memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya.

4. Kemampuan

Pemimpin di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi mempunyai kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

pemimpin di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi memiliki Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang optimal, sesuai dengan wewenang, tanggung jawab dan tujuan organisasi, indikator pencapaian tujuan organisasi melalui kerja yang efisien dan efektif.. Penilaian kinerja karyawan harus dapat diukur dengan menggunakan indikator. Berikut merupakan indikator kinerja menurut pendapat dari Mangkunegara (2009), yaitu :

1. Kualitas.

Kualitas kerja ialah bagaimana seorang karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi melakukan apa yang perlu dilakukan.

2. Kuantitas.

Kuantitas atau beban kerja ialah jumlah waktu seorang karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi bekerja dalam sehari. Beban kerja ini bisa dilihat melalui kecepatan kerja masing-masing karyawan.

3. Pelaksanaan tugas.

Pelaksanaan tugas ialah sejauh mana karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi mampu melakukan pekerjaannya dengan benar atau tanpa kesalahan.

4. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab di tempat kerja adalah kesadaran karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi akan kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan.

5. Inovasi.

Karyawan memiliki inovasi yang positif ketika terjadi suatu masalah dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan

HASIL

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
	B		Beta
1 (Constant)	4.830	1.200	
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.780	0.073	0.651
Lingkungan kerja Non Fisik (X2)	0.245	0.045	0.273
Beban Kerja (X3)	0.153	0.059	0.132
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X4)	0.168	0.034	0.076

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda diatas dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,830 + 0,780 X1 + 0,245 X2 + 0,153 X3 + 0,168 X4 + e$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan diatas :

1. Persamaan variabel tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 4,830 yang artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), beban kerja (X3) dan gaya kepemimpinan transformasional (X4) nilainya tetap (konstan) atau tidak terdapat perubahan, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 4,830.
2. Koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,780 dan positif artinya jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan secara signifikan, dan variabel lainnya (lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka variabel lingkungan kerja fisik (X1) akan

- meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,780. Begitupun juga ketika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0,780.
3. Koefisien lingkungan kerja non fisik sebesar 0,245 dan positif artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan secara signifikan, dan variabel lainnya (lingkungan kerja fisik, beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka variabel lingkungan kerja non fisik (X2) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,245. Begitupun juga ketika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0,245.
 4. Koefisien beban kerja sebesar 0,153 dan positif artinya jika variabel beban kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan secara signifikan, dan variabel lainnya (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan transformasional) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka variabel beban kerja (X3) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,153. Begitupun juga ketika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0,153.
 5. Koefisien gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,168 dan positif artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X4) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan secara signifikan, dan variabel lainnya (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, beban kerja) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka variabel gaya kepemimpinan transformasional (X4) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,168. Begitupun juga ketika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0,168.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,000	0,05	10,742	2,010
Lingkungan kerja Non Fisik (X2)	0,000	0,05	5,447	2,010
Beban Kerja (X3)	0,013	0,05	2,567	2,010

Kepemimpinan Tranformasional (X4)	0,028	0,05	2,028	2,010
-----------------------------------	-------	------	-------	-------

Sumber :Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel dapat diperoleh hasil uji t (Parsial) sebagai berikut :

Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel keputusan pembelian dari lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), beban kerja (X3) dan gaya kepemimpinan transformasional (X4). Hasil uji t sebelumnya menunjukkan bahwa nilai hitung $t < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel 2,010. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel aktivitas, minat, dan opini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.966	0.932	0.927	0.64056

Sumber : Data diolah peneleti (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.15 maka dapat diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0,927 atau 93%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent (kinerja karyawan) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional) sebesar 93%. Sebaliknya, sebesar 5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independent (kinerja karyawan)

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik dilihat dari indikator yang digunakan hasil distribusi jawaban responden menunjukkan rata-rata setuju terhadap variabel lingkungan kerja non fisik, artinya pengaruh lingkungan

adalah hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi karena dapat berdampak pada kinerja karyawan yang bisa berpengaruh terhadap CV. Putra Perkasa. Pengaruh lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang bisa memengaruhi secara langsung maupun tidak yang bisa memberikan dampak baik maupun buruk terhadap kinerja pegawai, meliputi, pencahayaan yang sudah cukup terang, saluran sirkulasi udara yang sudah nyaman sehingga membuat karyawan lebih produktif kedepannya, tempat kerja di CV. Putra Perkasa Jaya sudah terhindar dari kebisingan. Dari hasil jawaban responden tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik lingkungan fisik yang diberikan kepada karyawan, maka membuat karyawan semakin nyaman dan aman saat bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leatemia (2023), Firjatullah et al., (2023) dan Sanjaya & Febrian (2024) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. dari hasil tamuan tersebut membuktikan bahwa, pentingnya dilakukan pengawasan oleh pimpinan akan membuat karyawan lebih diperhatikan dalam bekerja, hubungan antara rekan kerja dan pimpinan terjalin dengan baik, sehingga timbulnya keharmonisan dalam bekerja, pemberian bonus diluar gaji pokok karyawan, serta diperlakukan secara adil dan tidak dibeda-bedakan antara karyawan yang lainnya, beberapa faktor tersebut merupakan poin penting dalam meningkatkan kinerja CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh jawaban dengan rata-rata sangat setuju, semakin ditingkatkan kembali lingkungan kerja non fisik yang meliputi, hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan dan sesama rekan kerja, pemberian bonus kepada karyawan, serta diperlakukan secara adil dan tidak dibeda-bedakan akan membuat karyawan

merasa nyaman dalam bekerja, hasil penelitian ini memberikan kontribusi, dengan begitu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin optimal, hal tersebut akan menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan semakin meningkat di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi. Hasil temuan sejalan dengan studi penelitian yang dilakukan oleh Ningsih & Zaki (2024), Nufus et al., (2024) Maulana & Setyowati (2024), dan Sanjaya & Febrian (2024) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan responden terhadap variabel beban kerja dilihat dari indikator yang digunakan tentang kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, target yang harus dicapai hasil distribusi jawaban responden menunjukkan rata-rata setuju terhadap variabel beban kerja, dengan begitu kemampuan tenaga kerja yang tinggi maka dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sukar dan mudahnya serta kebanggaan terhadap pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan mampu dalam meningkatkan kinerjanya, namun jika pekerjaan karyawan tersebut tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu beban kerja yang bertambah dan mudah untuk dikerjakan dengan baik maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi perlu memperhatikan secara optimal mengenai beban kerja yang diberika kepada karyawan meliputi pemahaman kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan target yang harus dicapai, serta bertambahnya pekerjaan dengan begitu karyawan tidak merasa monoton dalam satu pekerjaan namun dapat mengembangkan dibidang pekerjaan lain. Dengan memperhatikan beberapa faktor tersebut apabila terus diperhatikan dan di kembangkan CV. Putra Perkasa Jaya akan dengan mudah untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh

Yuananda & Indriati (2022) menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja, beban kerja yang bertambah dan mudah untuk dikerjakan dengan baik maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Setyowati (2024) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat bila mana pressure yang dilakukan atasan kepada bawahan atau perusahaan kepada karyawan terlalu tinggi dapat membuat rasa yang kurang nyaman sehingga mampu mengurangi kinerja yang ada pada diri karyawan tersebut kepada perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Jaya. Hasil jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional ini rata-rata menjawab setuju meliputi pimpinan di CV. Putra Perkasa Jaya sudah mampu dalam menganalisis situasi yang sedang di hadapi di tempat kerja, pimpinan CV. Putra Perkasa Jaya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan karyawan, memiliki keberanian dalam pengambilan keputusan, serta memberikan kesempatan karyawan dalam menyampaikan pendapat beberapa faktor, tersebut apabila terus dioptimalkan dengan baik dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muawwanah & Liana (2024), Sulastri & Azmi (2023), Herdiany et al., (2022) dan Ningrum et al., (2022) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) antara variabel independent (lingkungan kerja fisik dan non fisik, beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (kinerja

karyawan). Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini : 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Perkasa Jaya dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa CV. Putra Perkasa Jaya, pencahayaan ruangan kerja, sirkulasi udara yang cukup, ruang kerja yang terhindar dari kebisingan dan fasilitas sarana prasarana yang dapat menunjang pekerjaan di CV. Putra Perkasa Jaya sudah cukup baik, beberapa faktor tersebut dapat menjadi faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Perkasa Jaya dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa semakin ditingkatkan kembali lingkungan kerja non fisik yang meliputi, hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan dan sesama rekan kerja, pemberian bonus kepada karyawan, serta diperlakukannya secara adil dan tidak dibeda-bedakan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Perkasa Jaya dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hasil dari temuan menunjukkan bahwa perlunya memperhatikan secara optimal mengenai beban kerja yang diberikan kepada karyawan meliputi pemahaman kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan target yang harus dicapai, tidak dibeda-bedakan serta bertambahnya pekerjaan dengan begitu karyawan tidak merasa monoton dalam satu pekerjaan namun dapat mengembangkan dibidang pekerjaan lain. 4) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Perkasa Jaya dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hasil dari temuan menunjukkan CV. Putra Perkasa Jaya harus mampu dalam menganalisis situasi yang sedang di hadapi di tempat kerja, memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan karyawan, memiliki keberanian dalam pengambilan keputusan, serta memberikan kesempatan karyawan dalam menyampaikan pendapat, beberapa faktor tersebut apabila terus dioptimalkan dengan baik dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terkait hasil pada variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya untuk lebih memperhatikan dengan baik kondisi lingkungan kerja yang dapat menunjang karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, memberikan jenis tanggung jawab kerja yang lain, karna karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya merasa tidak puas jika pekerjaan yang di kerjakan hanya satu jenis saja dan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan karena, karyawan merasa dihargai, Karyawan memiliki tujuan yang jelas, karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, Karyawan merasa puas dengan begitu kinerja karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya akan meningkat dengan sendirinya.

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperbarui objek penelitian atau menambah variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel sehingga tolak ukur kebenaran dalam penelitian dapat mewakili populasi dalam penelitian agar hasil penelitian bisa lebih akurat. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian terlebih dahulu, karna dengan begitu akan memperoleh data yang lebih akurat dan valid.

Daftar Pustaka

- Affandi, Azhar., Rozi, Achmad., Sunarsi, Denok., W. (2021). *Manajemen SDM Strategik* (Wahyudi (ed.)). Bintang Visitama.
- Agista Ningrum, D., Fauzi, A., Lestin Anggraeni Supu, A., Agustin, P., Nurul Izati Afriliani, S., Airani, V., & Tia Mahardhika, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 4(2), 1-10. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357-376. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Andrini, L., Setianingsih, R., Hinggo, H. T., Manajemen, J., Muhammadiyah, U., Kerja, L., Fisik, N., Kunci, K., Kerja, L., Fisik, N., Kerja, K., Kerja, B., & Karyawan, K. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian Cabang Panam Pekanbaru*. 3(2), 133-147.
- Anwar, Hairul., P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : MSDM*. Poliban Press, 2020.
- Aziz Rivai, & Dwi Setya Nugrahini. (2022). Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 1-22. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v2i1.671>
- Gresye Leatemia, Ferdy Leuhery, F. C. (2023). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA BENDAHARA PENGELUARAN PADA SATKER JAJARAN POLDA MALUKU*. 4(3), 1390-1399.
- Herdiany, H. D., Puspa, E., Utomo, C. W., Aryandha, P. N., & Putranti, L. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Smk Muhammadiyah 2 Wates. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1531-1547. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2512>
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33-45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- M Iqbal Maulana, Trias Setyowati, S. H. U. (2024). *The Influence of Wages , Workload and Non-Physical Work Environment on Worker Loyalty in the Tarutama Nusantara Jember Agribusiness Cooperative*. 11, 17-27.

- Mangkunegara, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muawwanah, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 852–861. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nufus, F. H., Munir, M., & D, A. S. (2024). *THE ROLE OF WORK-LIFE BALANCE , NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT , AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT AURA SYIFA HOSPITAL KEDIRI*.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & ... (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 6(1), 14–31. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1768>
- Robbins, S. p. (2015). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Selemba Empat, 2015.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Sari, dyah kumala, & Paludi, S. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALITAS PRODUK DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI RESTORAN UCCELLO Dyah Kumala Sari 1 , Salman Paludi 2 Mahasiswa STEIN Jakarta 1 , Dosen STEIN Jakarta 2. *Majalah Ilmiah Panorama Nusantara*, 15(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan komptensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Refika Aditama., 2017. <https://doi.org/978-602-622-34-0>
- Setyowati, T., Tyas, W. M., & Qomariah, N. (2023). the Role of Organizational Culture and Professionalism in Improving Lecturer Performance With Organizational Citizenship Behavior Based on Spiritual (Ocbbos) As Intervening Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(3), 784–801. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.03.16>
- Sugiyono. (2018a). *Metode penelitian kuantitatif/Prof. Dr. Sugiyono*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Alfabeta, 2018.
- Sulastri, T., & Azmi, S. W. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Digitalisasi Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–6.
- Suryani Ratna dan Rudi. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmoproft Indokarya. *Jurnal MEDIKONIS STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 20, 1.
- Wiratna Sujarweni, V. (2014). *Metodologi penelitian: lengkap, praktis, dan mudah*

- dipahami/V. Wiratna Sujarweni* (Cetakan pe). Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2014.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205-214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>
- Yulistiono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., H., Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., Purba, S., Fariati, W. T., Djaya, T. R., & Manurung, E. H., & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yunita Ningsih, Hammam Zaki, S. (2024). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMATERA INTI SELULER Yunita. 3(2), 182-199.