

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA  
YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. LION SUPER INDO CABANG  
MASTRIP SURABAYA

*THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON MORALE WHICH HAS AN IMPACT  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. LION SUPER INDO MASTRIP SURABAYA BRANCH  
OFFICE*

Oleh :  
Bagus Sasmita Romadhoni<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen  
STIE Mahardhika Surabaya

E-mail :  
[bagus.sasmitar@gmail.com](mailto:bagus.sasmitar@gmail.com)

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja yang berdampak pada Kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Cabang Mastrip Surabaya. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lion Superindo Cabang Mastrip Surabaya yang berjumlah 60 karyawan. Dengan hasil penelitian sebagai berikut : Berdasarkan dalam Tabel 4.16 pada output Uji T tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi dan nilai Beta dari variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja yaitu sebagai berikut : Nilai Signifikansi Beban Kerja (X1) = 0,04 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Z) dan nilai Beta Beban Kerja (X1) = 0,461 yang artinya apabila Beban Kerja mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 46,1 % . Nilai Signifikansi Lingkungan Kerja (X2) = 0,128 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja maka dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Semangat Kerja (Z) dan nilai Beta Lingkungan Kerja (X2) = 0,288 yang artinya apabila Beta Lingkungan Kerja mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 28,8 % . Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” substruktur 1 adalah sebesar 0,528, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja adalah sebesar 52,8% sementara sisanya 47,2% merupakan kontribusi dari variabel- variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{1-0,528} = 0,472$ .

**Kata kunci** : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, dan Kinerja Karyawan

**Abstract** : This study aims to determine and examine the effect of workload and work environment on work morale which has an impact on employee performance at PT. Lion Superindo Mastrip Surabaya Branch. The approach used in this research is a quantitative approach. The population used in this study were employees of PT. Lion Superindo Mastrip Surabaya Branch, totaling 60 employees. With the results of the study as follows: Based on Table 4.16 on the output of the T-Test table "Coefficients" it can be seen that the Significance value and Beta value of the Workload and Work Environment variables on Work Morale are as follows: Workload Significance Value (X1) = 0.04 more is smaller than 0.05, it can be concluded that the Workload variable (X1) has a positive and significant effect on Work Morale (Z) and the Beta Workload (X1) = 0.461, which means that if the Workload has additional units, it will increase Work Morale by 46, 1 % . The Work Environment Significance Value (X2) = 0.128 is greater than 0.05, it can be concluded that the Work Environment variable, it can be concluded that the Work Environment variable (X2) has a positive but not significant effect on Work Morale (Z) and the Beta value of the Work

*Environment (X2) = 0.288, which means that if the Beta of the Work Environment experiences additional units, it will increase Work Morale by 28.8%. The value of R Square contained in the table "Model Summary" substructure 1 is 0.528, this shows that the contribution of the influence of Workload (X1) and Work Environment (X2) on Work Morale is 52.8% while the remaining 47.2% is the contribution of other variables not included in the study. Meanwhile, the value of e1 can be searched with the formula  $e1 = \sqrt{1 - 0.528} = 0.472$ .*

**Keywords :** *Workload, Work Environment, Work Spirit, and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### LATAR BELAKANG

Dalam era kompetisi pada saat ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan semangat dalam bekerja agar kinerja karyawan memperoleh hasil yang maksimal.

Bekerja dalam arti luas dapat di artikan dengan melakukan sesuatu kegiatan sedangkan dalam arti sempit yaitu melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan sesuatu atau uang. Banyak sekali faktor yang mendorong manusia untuk bekerja. Salah satunya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Mereka giat bekerja karena ada hal yang ingin mereka peroleh salah satunya yang sangat penting yaitu uang.

Untuk memperoleh keunggulan yang kompetitif dalam menghadapi persaingan, setiap perusahaan maupun individu harus menyiapkan diri secara profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi syarat mutlak menunjang keberhasilan sebuah perusahaan.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dana secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai suatu sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah lepas dari semangat dan tujuan seseorang untuk bekerja

### TUJUAN PENELITIAN

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.
5. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.
6. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.

### TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan (2016:16) dalam bukunya, mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Edwin B.

#### Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2016, Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu normal (Utomo,2016:122). Pengertian lain tentang beban kerja yaitu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

#### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### Semangat Kerja

Menurut Hasibuan dalam Asnawi (2016:94) menyatakan “Keinginan dan kesungguhanseseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Sedangkan menurut Purwanto (2016: 83) “Sesuatu yang membuat orang-orang menjadi senang dan membuat nyaman mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.”

#### Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016;27) mengartikan kinerja sebagai *performance*, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/ penampilan kerja. Dharma (2017;45) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

#### PENELITIAN TERDAHULU

1. Penelitian yang pertama dilakukan oleh Candra Pranata Manihuruk pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
2. Penelitian yang kedua dilakukan oleh Fikratunil Khasifah pada tahun 2016 dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI PEMALI-JUANA”. (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai

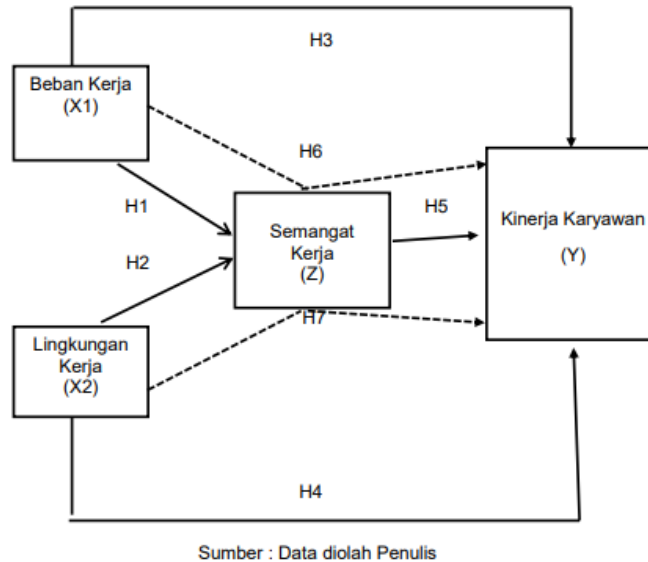
Pemali-Juana Semarang). Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena kinerja pegawai yang menurun pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Menurunnya kinerja pegawai ini disebabkan karena adanya pelanggaran disiplin, beban kerja yang tidak merata serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada 69 pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Berdasarkan uji regresi linear berganda, hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja mempunyai hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan semangat kerja memiliki nilai positif tetapi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian ke tiga dilakukan oleh Lydia Amalia Pradita pada tahun 2018 dengan judul "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK KANTOR DIVISI REGIONAL 1 SUMATERA". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera, untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Penelitian ini menggunakan software SPSS versi 22.0 sebagai alat ukur statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di empat bagian pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kantor Divisi Regional 1 Sumatera yang beralamat di Jalan. Prof. HM. Yamin no 2 Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah 72 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji determinan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara parsial, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja, begitu juga dengan beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda untuk beban kerja dan konflik kerja adalah  $Y = 24,393 + 0,428X_1 + 0,492X_2$  persamaan ini memperhatikan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien positif sehingga dapat diartikan jika beban kerja dan konflik kerja lebih diperhatikan dan dikurangi maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dan uji determinasi besarnya nilai R-Square dalam model regresi adalah 0,211 atau 21,1 %. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kantor Divisi Regional 1 Sumatera sebesar 21,1% sisanya 78,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
4. Penelitian yang keempat dilakukan oleh Dewi Ratnasari pada tahun 2017 dengan judul "PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BRI CABANG BEKASI". Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja terhadap semangat kerja karyawan, variabel lingkungan terhadap semangat kerja karyawan, dan pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data primer berupa kuesioner yang disebar langsung kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi. Sampel penelitian diambil secara total sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier

berganda. Berdasarkan hasil uji t diperoleh variabel stres kerja diketahui nilai signifikansi 0,001 yang artinya terdapat hubungan yang negative yang sangat signifikan antara stres kerja dengan semangat kerja. Variabel harga diperoleh nilai signifikansi 0,000 maka H0 ditolak dan pada taraf signifikansi 0,05 sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja. Uji R2 diperoleh angka koefisien determinasi 0,398. Hal ini berarti bahwa stres kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja secara efektif dan efisien sebesar 39,8%, sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

## KERANGKA KONSEPTUAL

Penelitian ini akan mencari Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, terhadap Semangat Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan PT. LION ISUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Untuk tujuan tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ditunjukkan pada gambar berikut :



Keterangan:

—————> : Pengaruh Langsung

- - - - -> : Pengaruh Tidak Langsung Melalui Mediasi (Intervening)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah peneliti, 2021

Hipotesis :

**H<sub>1</sub>** : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA

**H<sub>2</sub>** : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA

**H<sub>3</sub>** : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.

**H<sub>4</sub>** : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.

**H<sub>5</sub>** : Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.

**H<sub>6</sub>** : Beban Kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.

**H<sub>7</sub>** : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.

#### METODE PENELITIAN

##### Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode survey dan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

##### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada karyawan PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.

##### Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2016:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, jadi yang dimaksud dengan populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA yang berjumlah 60 orang.

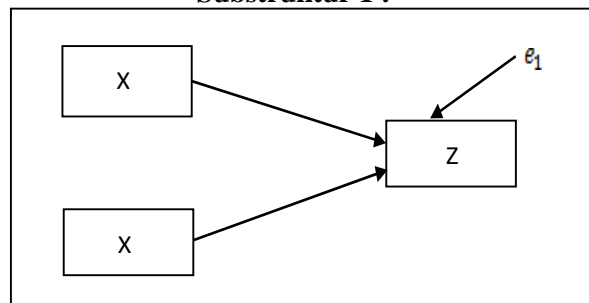
##### Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas dan uji sobel.

##### Teknik Analisis Data

Pengujian path analisis atau analisis jalur antara variabel dependen atau variabel terikat (Kinerja Karyawan), variabel independen atau variabel bebas (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) dan variabel intervening (Semangat Kerja) dengan menggunakan path analisis, yaitu untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut. Dilihat dari paradigma penelitian maka dapat diperoleh substruktur linier sebagai berikut

**Substruktur 1 :**



**Gambar 2**

**Hubungan kausal X1, X2 terhadap Z**

*Sumber : Jonathan dalam penelitian Cici Arum (2019)*

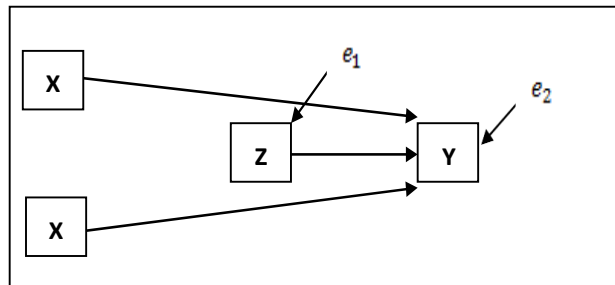
Bila dirumuskan kedalam persamaan matematis akan didapat model sebagai berikut:

$$Y = b_{YX_1}X_1 + b_{YX_2}X_2 + b_{YZ}Z + e_2$$

Keterangan :

- Z = Semangat Kerja
- X1 = Beban Kerja
- X2 = Lingkungan Kerja
- e1 = *Residual Error*

**Substruktur 2 :**



**Gambar 3**  
**Hubungan kausal X1, X2 dan Z terhadap Y**  
*Sumber : Jonathan dalam penelitian Cici Arum (2019)*

Bila dirumuskan kedalam persamaan matematis akan didapat model sebagai berikut :

$$Y = b_{YX_1}X_1 + b_{YX_2}X_2 + b_{YZ}Z + e_2$$

Keterangan :

- X1 = Beban Kerja
- X2 = Lingkungan Kerja
- e2 = *Residual Error*
- Z = Semangat Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Statement Items	R	Korelasi (R) Sig	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,832	0,000	Valid
	X1.2	0,828	0,000	Valid
	X1.3	0,788	0,000	Valid
	X1.4	0,838	0,000	Valid
	X1.5	0,824	0,000	Valid
	X1.6	0,835	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,789	0,000	Valid
	X2.2	0,803	0,000	Valid
	X2.3	0,715	0,000	Valid
	X2.4	0,781	0,000	Valid
	X2.5	0,811	0,000	Valid

	X2.6	0,750	0,000	Valid
Semangat Kerja	Z.1	0.823	0,000	Valid
	Z.2	0.704	0,000	Valid
	Z.3	0.617	0,000	Valid
	Z.4	0.703	0,000	Valid
	Z.5	0.815	0,000	Valid
	Z.6	0.785	0,000	Valid
	Z.7	0.687	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.682	0,000	Valid
	Y.2	0.783	0,000	Valid
	Y.3	0.735	0,000	Valid
	Y.4	0.679	0,000	Valid
	Y.5	0.666	0,000	Valid
	Y.6	0.778	0,000	Valid
	Y.7	0.652	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikasi	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,803	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,794	0,60	Reliabel
3	Semangat Kerja (Z)	0,782	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,777	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2 dapat diketahui bahwa keempat variabel memiliki statement items semua data peneliti dinyatakan valid dan reliabel karena  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$  dengan taraf signifikasi 0,05 dan nilai cronbach alpha lebih dari 0,800.

Tabel 3. Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,215		Non Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0,288		Non Multikolonieritas
Semangat Kerja	0,472		Non Multikolonieritas

Sumber: Hasil olah data, 2021



Tabel 4. Keputusan Uji Normalitas Data Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

Nama Variabel	Nilai Asymp. Sig (2-tailed)	Taraf Signifikansi	Keputusan
X1	0,200	0,05	Normal
X2	0,200	0,05	Normal
Z	0,200	0,05	Normal
Y	0,191	0,05	Normal

Sumber: Hasil olah data, 2021

Sig. Data Beban Kerja (X1) adalah 0,200 maka lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) sehingga data berdistribusi normal. Sig. Data untuk Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,200 maka lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) sehingga data berdistribusi normal. Sig. Data untuk Semangat Kerja (Z) adalah 0,200 maka lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) sehingga data berdistribusi normal. Dan Sig. Untuk Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,191 maka lebih besar dari 0,05 ( $0,191 > 0,05$ ) sehingga data berdistribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 5. Rangkuman Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Sisa E <sub>1</sub>	Total
	Tidak Langsung			
	Langsung	Melalui Z	Sisa E <sub>2</sub>	
X <sub>1</sub> terhadap Z	0,461	-	-	0,461
X <sub>2</sub> terhadap Z	0,288	-	-	0,288
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> terhadap Z	0,528	-	0,472	1,00
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,493	-	-	0,493
	-	(0,461 x 0,174)	-	0,080214
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,053	-	-	0,053
	-	(0,288 x 0,174)	-	0,050112
Z terhadap Y	0,174	-	-	0,174
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , Z terhadap Y	0,457	-	0,543	1,00

Sumber: Hasil olah data, 2021

#### Uji Sobel

Untuk mengetahui pengaruh mediasi maka di uji dengan uji sobel (*sobel test*). Uji sobel ini dilakukan untuk mengetahui bahwa secara signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi (Ghozali, 2016: 242-243). Untuk pengambilan keputusan uji sobel ini adalah nilai thitung ini lebih besar dari ttabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.68, maka variabel antara intervening dinyatakan mampu memediasi pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dari perhitungan di atas, maka dapat dilakukan dua kali pengujian sobel sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh mediasi variabel tersebut dapat diuji dengan rumus sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \sqrt{(0,450^{s2})(0,201^2) + (0,467^2)(0,197^2) + (0,201^2)(0,197b^2)}$$

$$\begin{aligned}
sab &= \sqrt{(0,2025)(0,040401) + (0,218089)(0,038809) + (0,040401)(0,038809)} \\
sab &= \sqrt{(0,0081812025) + (0,008463816) + (0,00156792241)} \\
sab &= \sqrt{0,01221294091} \\
sab &= 0,1106
\end{aligned}$$

Dari hasil sab di atas, dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0,467 \cdot 0,450}{0,1106} = \frac{0,21015}{0,1106} = 1,91$$

Oleh karena itu nilai thitung 1,91 lebih besar dari ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,68. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,080214 signifikansi yang berarti ada pengaruh mediasi.

2. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh mediasi dapat diuji dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\
sab &= \sqrt{(0,304^2)(0,211^2) + (0,054^2)(0,182^2) + (0,211^2)(0,182^2)} \\
sab &= \sqrt{(0,092416)(0,044521) + (0,002916)(0,033124) + (0,044521)(0,033124)} \\
sab &= \sqrt{(0,00411445274) + (0,096589584) + (0,00147472)} \\
sab &= \sqrt{0,0102178757} \\
sab &= 0,0916
\end{aligned}$$

Dari hasil sab di atas, dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0,54 \cdot 0,304}{0,0916} = \frac{0,16416}{0,0916} = 1,79$$

Oleh karena itu nilai thitung 1,79 lebih besar dari ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,68, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,050112 signifikansi yang berarti ada pengaruh mediasi.

## PEMBAHASAN

Adapun pembahasan masing-masing tujuan disajikan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 adanya pengaruh secara langsung Beban Kerja (X1) terhadap variable Semangat Kerja (Z) di PT.LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Berdasarkan pada tabel Uji T Substruktur 1 dilihat dari nilai Standardized Coefficients Beta Beban Kerja (X1) = 0,461 menggunakan software SPSS 26. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,461 yang artinya bahwa Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja dengan nilai sebesar 46,1%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Beban Kerja karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja para karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Lydia Amalia Pradita pada tahun 2018 yang menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh kontribusi yang baik dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Hipotesis 2 adanya pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap variable Semangat Kerja (Z) di PT.LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Berdasarkan pada tabel Uji T Substruktur 1 dilihat dari nilai Standardized Coefficients Beta Lingkungan Kerja (X2) = 0,288 menggunakan software SPSS 26. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,288 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja dengan nilai sebesar 28,8%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa apabila Lingkungan Kerja yang baik diterapkan pada lingkungan perusahaan, maka Semangat Kerja para karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA juga ikut meningkat, sebaliknya apabila Lingkungan Kerja tidak diterapkan dengan baik, maka Semangat Kerja juga akan mengalami penurunan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja dengan nilai pengaruh 28,8%. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Candra Pranata pada tahun

2020 yang menyatakan bahwa Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

3. Hipotesis 3 pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Semangat Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan software SPSS 26 yang telah dilakukan perhitungan dan diperoleh nilai Sig. variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig sebesar  $0,02 < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,493 yang artinya bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 49,3%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Beban Kerja yang ada pada karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh 49,3%. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Lydia Amalia Pradita pada tahun 2018 yang menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hipotesis 4 pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan software SPSS 26 yang telah dilakukan perhitungan dan diperoleh nilai Sig. variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig sebesar  $0,799 > 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,053 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 5,3%. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Fikratunil Khasifah pada tahun 2016 menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..
5. Hipotesis 5 pengaruh Semangat Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan software SPSS 26 yang telah dilakukan perhitungan dan diperoleh nilai Sig. variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Sig sebesar  $0,229$  atau  $\text{Sig } t > 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang berarti Semangat Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,174 yang artinya bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 17,4%. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Fikratunil Khasifah pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa semangat kerja memiliki nilai positif tetapi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Hipotesis 6 berpengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Semangat Kerja (Z) PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Berdasarkan pada tabel (X1), (X2) dan (Z) terhadap (Y) yang dilakukan uji perhitungan dengan menggunakan software SPSS 26 diperoleh nilai Sig variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Semangat Kerja (Z) memiliki nilai Sig sebesar  $0,04 < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti signifikan terhadap Semangat Kerja (Z) di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Dengan nilai koefisien beta 0,461 yang artinya bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Semangat kerja (Z) sebesar 46,1%. Sedangkan nilai sig dari variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sig sebesar  $0,02 < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang

berarti Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Semangat Kerja (Z) di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Dengan nilai beta sebesar 0,493 yang artinya bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,3%. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Semangat Kerja (Z) sebesar 0,080214 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variable intervening Beban Kerja (X1) hasilnya lebih baik menggunakan variable intervening (X1) dengan kontribusi nilai sebesar 49,3%. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fajar Wirawan tahun 2016 yang menyatakan bahwa pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dari Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

7. Hipotesis 7 berpengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Semangat Kerja (Z) PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Berdasarkan pada tabel (X1), (X2) dan (Z) terhadap (Y) yang dilakukan uji perhitungan dengan menggunakan software SPSS 26 diperoleh nilai Sig variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Z) memiliki nilai Sig sebesar  $0,128 > 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang berarti Lingkungan Kerja tidak signifikan terhadap Semangat Kerja (Z) di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Dengan nilai koefisien beta 0,288 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Semangat kerja (Z) dengan nilai pengaruh sebesar 28,8%. Sedangkan nilai dari sig dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sig sebesar  $0,799 > 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang berarti Lingkungan Kerja (X2) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Semangat Kerja (Z) di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Dengan nilai beta sebesar 0,053 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,3%. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Semangat Kerja (Z) sebesar 0,050112 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variable intervening Lingkungan Kerja (X2) hasilnya lebih baik menggunakan variable intervening (X2) dengan kontribusi nilai sebesar 5,3%. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Fajar Wirawan pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel beban kerja (0,214), lingkungan kerja (0,513) dan stres kerja (0,400), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil motivasi kerja (0,030), insentif (0,000) dan kompetensi (0,000), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji F diperoleh hasil motivasi kerja, insentif dan kompetensi, semuanya berpengaruh signifikan (0,000) secara simultan terhadap kinerja karyawan

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka akan disajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Hal ini dikarenakan dalam pengujian dengan menggunakan uji t.
2. Dalam hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Semangat Kerja di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.. Hal ini dikarenakan dalam pengujian dengan menggunakan uji t.
3. Dalam hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian ini menyatakan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Hal ini dilihat dari nilai Standardized Coefficients Beta yang memiliki nilai yang

positif. Dan disebabkan oleh mindset Karyawan bahwa Beban Kerja yang dialami oleh karyawan perusahaan masih dalam batas wajar dan dapat diselesaikan sesuai permintaan dari perusahaan.

4. Dalam hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Hal ini dilihat dari nilai Standardized Coefficients Beta yang memiliki nilai yang positif. Sehingga ketika karyawan mendapat fasilitas Lingkungan Kerja yang nyaman dan sesuai standar dari perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat dan hasilnya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.
5. Dalam hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA. Hal ini dilihat dari nilai Standardized Coefficients Beta yang memiliki nilai yang positif. Dengan meningkatnya Semangat Kerja membuat pengaruh positif pada kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan secara langsung jadi mau tidak mau semua karyawan harus meningkatkan kinerjanya karena itu udah kewajiban seorang karyawan.
6. Dalam hasil analisa dan pembahasan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui semangat kerja di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA, Yang artinya Beban Kerja adalah kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya walau tugas yang diberikan oleh perusahaan sangat banyak dan diberi jangka waktu tertentu untuk menyelesaikannya, maka dalam hal ini semangat kerja sangat dibutuhkan oleh para karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut
7. Dalam hasil analisa dan pembahasan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja di PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA, Yang artinya mereka akan menjadi semangat bekerja apabila mereka mendapat Lingkungan Kerja yang nyaman akan tetapi untuk semua karyawan dituntut oleh perusahaan harus konsisten dalam bekerja supaya hasil kinerjanya menjadi baik dan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

#### Saran

Adapun saran-saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, PT. LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA harus lebih memperhatikan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawannya seperti lingkungan kerja, beban kerja dan semangat kerja sehingga hours ditingkatkan lagi untuk ketiga variabel tersebut.
2. Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, melalui penelitian ini hasil analisa dan pembahasan permasalahan yang muncul di PT.LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA, dengan mengusulkan hipotesis kinerja. Dapat dijadikan rujukan dan referensi kajian perihal manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan hubungan Beban Kerja, Lingkungan dan Semangat Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.LION SUPER INDO CABANG MASTRIP SURABAYA.
3. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Beban Kerja berperan paling dominan pengaruhnya terhadap Semangat Kerja, dilihat dari skor indikator yang cukup tinggi maka indikator yang paling memiliki skor terbanyak adalah indikator yang ke 3 yaitu penggunaan waktu dalam bekerja. Selain itu untuk skor indikator yang lain memiliki skor yang lebih rendah maka dari itu kedepannya perusahaan harus lebih mengevaluasi serta memperhatikan tentang indikator Beban Kerja yang lain supaya para karyawan dapat bersemangat dan nyaman pada saat bekerja dan hasil kinerja karyawan pun akan maksimal dan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Abdus. 2016. Pengukuran Kepuasan Kerja. Eprints.ums.ac.id. diakses pada tanggal 02 Desember 2019.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung
- Baihaqqi, M.I. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Job performa Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Job performa*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Gibson. 2015. *Organisasi*. Edisi ke tujuh. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Luthans, F. 2016. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Mathis, R.L. dan J.H, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Nurdiana, D. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Reward, dan Semangat Kerja Terhadap Job performa Pegawai di PT. Indomarco Pristama Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. 6(1) : 111-126.
- Octavia, D.C. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Job performa Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 6(10) : 1-15.
- Pebrianto, N. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Reward Kerja Terhadap Job performa Pegawai PT. Babarafi Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 6(12) : 1-15.
- Rama, T.A. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (Pada Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur). *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 5(1) : 125-133.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke enam 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sakeru, A.C.P, A. Hermawan, dan Y. Triyonggo. 2019. Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja

- Sapitri, R. 2016. Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*. 3(2) : 1-9
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Cetakan ke lima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeth. Bandung.
- Suswanto. 2011. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suci Press. Bandung
- Theodora, O. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agoray*. 3(2) : 187-195.
- Wibowo, 2017. *Prilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Syarif, Darman. 2018. *Komitmen Organisasi*. Makasar; CV Nas Media Pustaka.
- Zainal, Veithzal Rivai, Dkk. 2017. *Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada