

ANALISIS BEBAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN SHIPPING OFFICER PADA PT. INTI SOLUSI KARGO

Alvionita Dairo Lende^{1*}, Djuni Thamrin², Matdio Siahaan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: Alvionita Dairo Lende alvionitadalen9@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

Received : 25, Jan

Revised : 02, Feb

Accepted: 09, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Karyawan PT. Inti Solusi Kargo dituntut untuk bisa mengerjakan beberapa pekerjaan diluar pekerjaan utama mereka, karyawan bekerja overtime untuk menyelesaikan pekerjaan diluar pekerjaan utama mereka dan tetap memberikan pelayanan kepada klien perusahaan saat dibutuhkan, walaupun begitu target yang diharapkan perusahaan mampu karyawan capai, dan dengan beban kerja yang ada justru membuat karyawan menjadi lebih produktif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya yang diterapkan oleh manajemen dalam pengoptimalan kinerja karyawan dan untuk mengetahui solusi yang bisa dilakukan oleh manajemen dalam memperbaiki beban kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data observasi partipatif, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, upaya yang diterapkan oleh manajemen dalam pengoptimalan kinerja karyawan pada PT. Inti Solusi Kargo adalah dengan memberikan insentif berbasis kualitas, mengidentifikasi faktor pengaruh kinerja, melakukan pengukuran kinerja berkala, standar waktu yang dapat diukur, evaluasi kesesuaian waktu, peningkatan fasilitas dan SDM, program pengembangan SDM, pemberdayaan karyawan, evaluasi proses kerja. Sedangkan Solusi untuk memperbaiki beban kerja karyawan di PT. Inti Solusi Kargo adalah dengan memberikan pengaturan tugas yang bijak, delegasi yang efektif, manajemen waktu yang terstruktur, penyusunan jadwal yang jelas, penetapan target yang realistis, pendekatan proaktif terhadap hambatan, pengembangan keterampilan dan kompetensi, mekanisme umpan balik terbuka, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, tim kerja kolaboratif. Kesimpulan pada penelitian ini adalah karyawan mengalami beban kerja yang tinggi.

INTRODUCTION

Berdirinya suatu perusahaan ataupun organisasi mempunyai beberapa visi misi dan untuk mencapai visi misi tersebut dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang ahli dalam mengelola aktiva perusahaan agar target yang sudah ditetapkan bisa diwujudkan. Sehingga faktor utama yang mempengaruhi

tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan adalah kemampuan sumber daya manusianya. Semakin ahli sumber daya manusianya maka tujuan perusahaan bisa cepat tercapai.

Terdapat beberapa jenis aset yang berperan penting didalam perusahaan, salah satunya SDM. Hal ini dikarenakan SDM menjadi penentu tingkat keberhasilan penyelenggaraan aktivitas operasional perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pada dasarnya setiap pemimpin perusahaan menginginkan karyawannya bisa menjalankan tanggung jawab dan menyelesaikan tugasnya seoptimal mungkin. Maka perusahaan selalu berupaya mengembangkan sumber daya manusianya agar berkualitas yang akhirnya berdampak terhadap ketercapaian tujuan perusahaan. Menurut (Siahaan 2020) aspek fundamental yang harus dimiliki setiap individu agar tujuannya bisa tercapai yakni memiliki kesiapan dan pola pikir yang unggul dalam menangani segala bentuk kerumitan dan kompleksitas di masa yang akan datang. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak lepas dari kinerja masing-masing individu para karyawan perusahaan tersebut, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dan mengawasi para karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi memiliki kontribusi besar terhadap perusahaan begitupun sebaliknya target dan produktivitas perusahaan akan buruk jika kinerja karyawannya kurang optimal. Disamping membawa dampak buruk bagi perusahaan, kinerja karyawan yang buruk membawa pengaruh jelek bagi karyawan itu sendiri.

PT. Inti Solusi Kargo berdiri sejak tahun 2023, Awalnya perusahaan ini berbentuk CV. Inti Trade Solution yang didirikan pada tahun 2018 yang kemudian pada tahun ini meningkatkan usahanya menjadi PT. Inti Solusi Kargo yang berlokasi di 2 (dua) tempat yakni di Bekasi untuk Head Office dan di Kendari, Sulawesi Tenggara untuk bagian Site. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha jasa forwarding dengan fokus kegiatannya yakni pemrosesan dokumen, dalam hal ini perusahaan bertanggung jawab untuk memproses dokumen-dokumen yang terkait dengan pengiriman lokal bijih nikel mulai dari kedatangan kapal tongkang, pemuatan kargo, sampai keberangkatan kapal tongkang, serta menjadi pihak penghubung antara penjual dengan pembeli bijih nikel tersebut. Yang menjadi menarik bagi peneliti adalah belum banyak penelitian yang meneliti mengenai hal ini.

PT. Inti Solusi Kargo berawal dari para pemimpin beberapa perusahaan tambang yang mempercayai perusahaan untuk melakukan pengurusan muatan bijih nikel dan pengurusan perijinan perusahaan tambang ke kementerian yang terkait, dalam hal pengurusan pemuatan kargo PT. Inti Solusi Kargo yang menangani keseluruhan dokumennya dan yang berkoordinasi langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan pengapalan mulai dari berkoordinasi dengan pihak Surveyor, pihak Syahbandar, dan pihak keagenan kapal tongkang, dan perusahaan mampu bertahan sampai saat ini, artinya PT. Inti Solusi Kargo memiliki kredibilitas yang baik dalam memberikan jasa layanannya kepada para

pihak pengguna jasa dengan menjalankan prosedur pemuatan dengan baik dan sesuai aturan.

PT. Inti Solusi Kargo mengalami peningkatan setiap tahunnya, yang berarti karyawan PT. Inti Solusi Kargo mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam pencapaian target perusahaan, sumber daya manusia selalu dituntut optimal dalam bekerja. Optimalisasi kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan untuk mencapai target perusahaan. Penyebab terjadinya ketidakefektifan kinerja dari para karyawan bisa dikarenakan pengelolaan manajemen waktu yang buruk dari seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan (Bariyah 2014). Membicarakan kinerja karyawan berarti berbicara tentang kuantitas sekaligus kualitas kinerja.

Karyawan PT. Inti Solusi Kargo dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena apabila pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu maka akan ada kerugian yang harus ditanggung oleh perusahaan yakni dengan timbulnya biaya demurrage atau melampaui batas waktu pemakaian tongkang di dalam pelabuhan yang harus dibayarkan kepada pemilik kapal tongkang, biaya tersebut sekitar Rp20.000.000,-/hari. Dalam hal ini yang menarik perhatian peneliti adalah dengan pressure tersebut karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga perusahaan tidak pernah mengalami kejadian demurrage, dalam hal ini dapat diartikan bahwa karyawan mampu memberikan kinerja yang optimal pada PT. Inti Solusi Kargo serta mampu menjaga kredibilitas perusahaan dalam meningkatkan kepercayaan mitra bisnis yang bekerja sama dengan perusahaan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung akan menghasilkan kualitas kerja yang konsisten meskipun dalam situasi beban kerja yang tinggi.

Indikasi yang digunakan untuk meninjau kinerja karyawan PT. Inti Solusi Kargo sebagai hasil dari penggunaan waktu yang disediakan yakni melalui peninjauan aktivitas langsung maupun tidak langsung yang dilaksanakan oleh karyawan selama waktu kerja, dan aktivitas non-produktif maupun aktivitas pribadi. Karyawan yang menerima tugas berlebihan diluar kemampuannya akan berdampak terhadap penurunan motivasi kerja karyawan. Akan tetapi, karyawan yang mempunyai sudut pandang bahwa beban atau tugas yang diberikan merupakan bagian dari tanggung jawab akan menjadikan tugas tersebut bukan sebagai beban dan akan dilaksanakan dengan baik.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui mengapa beban kerja yang dialami karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan tetap bertanggungjawab menyelesaikan tugas pekerjaannya dan tetap mencapai target-target yang perusahaan telah tentukan, dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada informan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif dan alat instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap informan yang terlibat langsung dalam penelitian ini.

THEORETICAL REVIEW

Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Prasetyo, E.T., & Marlina, P. (2019) kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan.

Menurut (Jamaludin 2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah : 1.Kualitas Kerja, 2.Kuantitas Kerja, 3.Ketepatan Waktu, 4.Efektifitas, 5. Kemandirian

Beban Kerja

(Rohman dan Ichsan 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun atau jangka waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya : 1.Kondisi Pekerjaan, 2.Penggunaan Waktu Kerja, 3.Target yang Harus Dicapai

Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disusun dari dasar fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan. Kerangka berpikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami permasalahan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Maka penulis membuat sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Penulis 2023

METHODOLOGY

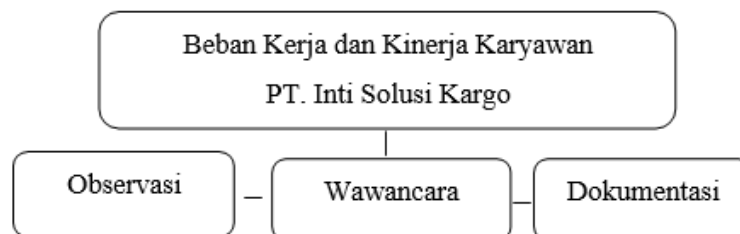
Peneliti mengimplementasikan riset yang berjenis deskriptif kualitatif. Definisi dari riset kualitatif yakni riset yang terfokus pada pemahaman mendalam dan interpretatif tentang fenomena yang dipelajari serta melibatkan teknik triangulasi seperti dokumentasi, wawancara, dan observasi untuk mendapatkan data. Data yang didapatkan dari riset kualitatif berupa data kualitatif dan analisis yang cocok untuk mengkaji data tersebut yakni analisis induktif. Bentuk informasi dalam data kualitatif berupa pemaparan keunikan, pemahaman makna, penarikan hipotesis, dan konstruksi fenomena.

Faktor yang mendasari peneliti mengimplementasikan riset berjenis deskriptif kualitatif yakni peneliti sudah memahami dengan baik subjek riset untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Karakteristik riset kualitatif yakni mengimplementasikan data pasti yang bermakna bukan hanya bisa dilihat melainkan bisa diucapkan dan dikaji. Maka peneliti membutuhkan metode pengumpulan data dan sumber data untuk memperoleh data pasti.

Triangulasi, atau pengecekan data dengan melakukan pengecekan ulang, merupakan salah satu metode untuk memverifikasi keakuratan informasi yang dikumpulkan. Tujuan dari metode triangulasi adalah untuk menentukan keandalan data dengan memverifikasi keakuratannya secara independen menggunakan banyak sumber yang dikumpulkan pada titik waktu yang berbeda. Triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu adalah tiga kategori di mana data dapat dipecah ketika ditriangulasi atau diperiksa

ulang. Peneliti akan memastikan keaslian data mereka dengan memanfaatkan triangulasi pendekatan.

Gambar Triangulasi Metode



Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: a. Metode Observasi, b. Metode Wawancara, c. Metode Dokumentasi. Adapun langkah-langkah dalam teknik analisis data dalam penelitian ini adalah: Reduksi data, Penyajian data, Penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Inti Solusi Kargo, yang beralamat di Jl. Kusuma Utara III Blok 5a No. 13, Kel. Duren Jaya, Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi (Head Office).

RESULTS

Pada tahap ini peneliti akan memaparkan hasil penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dengan serangkaian kegiatan wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan.

Peneliti mendapati respon yang menarik mengenai beban kerja yang dialami oleh karyawan saat melakukan wawancara. Dimana informan mengemukakan bahwa beban kerja yang dialami sebenarnya sangat berat karena harus menangani beberapa pekerjaan di luar job desk utama sebagai Staff Shipping Operation.

"Peran yang diberikan belum jelas, karena saya dituntut untuk memegang beberapa pekerjaan sekaligus. Kadang harus pegang tugas di bagian shipping kadang harus pegang di bagian finance juga untuk kelola kas kecil", Anasthesya (18 Desember 2023).

Informan juga menyampaikan bahwa harus bekerja di luar jam kerja untuk berkoordinasi dengan client.

"Kalo untuk waktu yang ditetapkan terkadang tidak sesuai karena sering kali kita masih harus berkomunikasi dengan klien di luar jam kerja yang mengharuskan kita stand by karena dasarnya perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa", Anri (20 Desember 2023).

Dengan hasil tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa informan mengalami beban kerja yang tinggi karena sesuai dengan teori dari Koesomowidjojo (2017:35) tidak seimbang antara penggunaan waktu dan volume kerja yang diberikan merupakan indikator beban kerja yang berlebih.

Meskipun mengalami beban kerja yang tinggi, karyawan di PT. Inti Solusi Kargo dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mampu mencapai target yang diminta oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti terhadap informan didapati hasil sebagai berikut :

“Dalam sebulan biasanya kita sebagai tim bisa mengerjakan 20 - 25 dokumen sesuai dengan permintaan klien dibulan tersebut”, Anesthesya (18 Desember 2023).

“Secara garis besar kita selalu mencapai target, walaupun dalam proses mencapainya sering naik turun karena adanya hambatan-hambatan yang dialami”, Anri (20 Desember 2023).

Pernyataan informan ini sesuai dengan data yang dimiliki oleh PT. Inti Solusi Kargo sebagai berikut:

**Tabel Tabel Pencapaian Target PT. Inti Solusi Kargo
(Dalam 3 Tahun)**

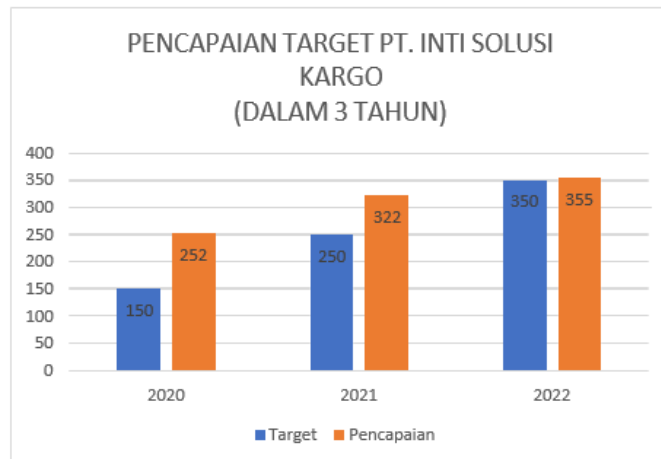
Nama Klien	Pencapaian Kargo (2020)	Pencapaian Kargo (2021)	Pencapaian Kargo (2022)
PT. EKU	194	226	254
PT. PPT	58	96	101

Sumber : Laporan Tahunan PT. Inti Solusi Kargo

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan pencapaian yang sudah dicapai oleh PT. Inti Solusi Kargo dalam 3 tahun belakangan. PT. Inti Solusi Kargo sudah memberikan jasa pelayanannya pada PT. PPT di tahun 2020 sebanyak 58 kargo, di tahun 2021 sebanyak 96 kargo, serta di tahun 2022 sebanyak 101 kargo. Lalu dijelaskan juga PT. Inti Solusi Kargo sudah memberikan jasa pelayanannya pada PT. EKU di tahun 2020 sebanyak 194 kargo, di tahun 2021 sebanyak 226 kargo, serta di tahun 2022 sebanyak 254 kargo.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa pencapaian yang sudah dihasilkan oleh PT. Inti Solusi Kargo mengalami peningkatan setiap tahunnya, yang berarti karyawan mampu memberikan kinerja yang baik dalam usaha pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Dalam pencapaian target tersebut, karyawan dituntut optimal dalam bekerja. Optimalisasi kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan untuk mencapai target perusahaan. Berikut adalah grafik pencapaian target PT. Inti Solusi Kargo dalam 3 (tiga) tahun terakhir.

**Gambar Grafik Pencapaian Target PT. Inti Solusi Kargo
(Dalam 3 Tahun)**



Sumber : PT. Inti Solusi Kargo

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa pencapaian yang sudah dicapai oleh PT. Inti Solusi Kargo pada Tahun 2020 dengan total keseluruhan sudah mencapai 252 kargo dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sebanyak 150 kargo, pada Tahun 2021 dengan total keseluruhan sudah mencapai 322 kargo dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sebanyak 250 kargo, pada Tahun 2022 dengan total keseluruhan sudah mencapai 350 kargo dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sebanyak 350 kargo. Target yang telah ditentukan oleh perusahaan mengalami peningkatan 100 kargo setiap tahunnya.

DISCUSSION

Upaya yang diterapkan Oleh Manajemen Dalam Pengoptimalan Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Solusi Kargo

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Inti Solusi Kargo, manajemen telah mengimplementasikan serangkaian strategi dan upaya yang dirancang untuk memotivasi, mendukung, dan mengukur hasil kerja karyawan yakni sebagai berikut :

Kualitas Kerja

1. Memberikan Insentif Berbasis Kualitas dengan mengidentifikasi Faktor Pengaruh Kinerja
2. Kuantitas Kerja dengan Melakukan Pemantauan Jumlah Dokumen
3. Ketepatan Waktu dengan a) Standar Waktu yang Dapat Diukur, b) Evaluasi Kesesuaian Waktu
4. Efektivitas dengan : a). Peningkatan Fasilitas dan SDM, b) Program Pengembangan SDM
5. Kemandirian dengan a). Pemberdayaan Karyawan, b). Evaluasi Proses Kerja

Solusi untuk Memperbaiki Beban Kerja Karyawan di PT. Inti Solusi Kargo Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, manajemen PT. Inti Solusi Kargo telah mengidentifikasi beberapa solusi yang dapat diterapkan untuk memperbaiki beban kerja karyawan

1. Pengelolaan Beban Kerja dengan a). Pengaturan Tugas yang Bijak, b) Delegasi yang Efektif
2. Penggunaan Waktu Kerja dengan a). Manajemen Waktu yang Terstruktur, b). Penyusunan Jadwal yang Jelas
3. Keseimbangan Target dan Kapasitas dengan a). Penetapan Target yang Realistis, b). Pendekatan Proaktif terhadap Hambatan
4. Pemberdayaan Karyawan dengan a). Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi, b) Mekanisme Umpan Balik Terbuka
5. Pengembangan Budaya Kerja dengan a). Penciptaan Lingkungan Kerja yang Mendukung, b). Tim Kerja Kolaboratif

CONCLUSIONS

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa karyawan mengalami beban kerja yang tinggi, hal ini sesuai dengan teori indikator beban kerja yang dikemukakan Koesomowidjojo (2017:33) dimana pekerjaan yang tidak sesuai dan penggunaan waktu kerja yang berlebihan merupakan indikator beban kerja berlebih.

Sedangkan kinerja karyawan sudah sesuai dengan kriteria berdasarkan teori dan indikator kinerja yang dikemukakan oleh Robbins (2016:260) dimana karyawan mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Walaupun demikian, beban kerja yang diberikan tidak menjadi masalah besar karena adanya serangkaian upaya dan solusi atas beban kerja yang diberikan manajemen sehingga karyawan tidak mengalami tekanan dalam bekerja dan karyawan dapat merasa lebih terdorong untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri dengan memberikan kinerja yang optimal.

REFERENCES

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad, R. (2010). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman. bkd.jabarprov.go.id/artikel/86-
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>

- Dzulqarnain, M., Syarief, N., & Ruhjatini, D. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan pada Sub Bagian Keamanan & Transportasi Kementerian Pertanian RI. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 766-780. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1639/1102>
- Edward Efendi Silalahi, & Siti Nurmayanti. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (Blud Pald) Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(5), 667-676. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i5.5332>
- Fiani, S., Puspita, D., Murhadi, T., Salimi, F., & Aini, Z. (2019). Analisis Kualitas Kerja dan Disiplin Pegawai di Kelurahan Tanjung Buntung. 117-121.
- Frinaldi, A., Saputra, B., Eka Putri, N., Jumiati, J., Mubarak, A., Magriasti, L., Hasanah, F., & Nola Distra, F. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal EL-RIYASAH*, 13(2), 30. <https://doi.org/10.24014/jel.v13i2.17431>
- Hasibuan, N. 'Ainun, Sihombing, R., & Tanjung, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Nauli Sibolga. *Jesya*, 6(2), 1372-1381. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1325>
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171-189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Imam Muazansyah. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kualitas pelayanan. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 21(1), 49-61.
- Lidya, E. S., & Butar, E. (2021). Optimalisasi Kualitas Kerja Organisasi Melalui Pendekatan Interpersonal Pemimpin. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(4), 812-820. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Muh. Irfan, Rajindra, & Sarifuddin. T. (2020). Analisis Pengelolaan Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sigi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3(9), 492-498. <https://doi.org/10.56338/jks.v3i9.1762>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95-106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan

- karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan tersebut
- Prihartantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). *Unimus*, 8(2), 78-98. <http://jurnal.unimus.ac.id>
- Putra, R. A., & Siahaan, M. (2022). The Influence of Brand Ambassadors, Trust and Advertising on Purchase Decisions on E-commerce Tokopedia (Case Study on Tokopedia E-commerce Users at the Faculty of Economics and Business, Bhayangkara University, Jakarta). *Jurnal Pendidikan Intelektium*, 3(2), 158-172. <https://journal.neolectura.com/index.php/intelektium/article/view/860/722>
- Rohmawati, Y., & Kustomo, K. (2020). Analisis Kualitas Air pada Reservoir PDAM Kota Semarang Menggunakan Uji Parameter Fisika, Kimia, dan Mikrobiologi, serta Dikombinasikan dengan Analisis Kemometri. *Walisongo Journal of Chemistry*, 3(2), 100. <https://doi.org/10.21580/wjc.v3i2.6603>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Bri (Persero) Cabang Kotabaru. *Jurnal Economina*, 2(3), 869-877. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.408>
- Siahaan, M. (2022). Penyuluhan Masyarakat Kewirausahaan Bidang Ekonomi Kreatif Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Desa Sriamur, Tambun Utara, Bekasi. *Dedikasi : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 106-121. <https://doi.org/10.53276/dedikasi.v1i2.10>
- Siahaan, M., & Octarina, Y. (2021). Pengaruh Tingkat Produktivitas Dan Absensi Terhadap Gaji Yang Diterima Pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) (Studi Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi). *Mpu Procuratio : Jurnal Penelitian Manajemen*, 3(2), 437-445.
- Sugiyono. (2017). *Desain Penelitian*. Alfabeta.
- Suharto, E., & Thamrin, D. (2012). Program Keluarga Harapan (Pkh): Memotong Mata Rantai Kemiskinan Anak Bangsa. *Jurnal Aspirasi*, 3(1), 1-20.
- Tambunan, A. P., Ekonomi, F., & Methodist, U. (2018). No Title. 4, 175-183.
- Widyatmoko, & Wibowo, A. D. (2020). Peran Kualitas Kerja dan Pelayanan Karyawan terhadap Kepuasan Pelanggan CV. Pare Center Kediri. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1505-1512.
- Yuliani, W. (2011). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawas Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang. *Human Resources*, 29, 5-10.