

The Influence of Workload, Work Environment and Organizational Communication on Employee Performance at the Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) in Surabaya City

Novita Rosalina¹, M Sihab Ridwan^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya

Corresponding Author: M Sihab Ridwan Shihab@untag-sby.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Workload, Work Environment, Organizational Communication, Employee Performance

Received : 12 June

Revised : 15 July

Accepted: 28 August

©2023 Rosalina, Ridwan: 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

This study aims to determine partially or simultaneously the independent variables of Workload, Work Environment, and Organizational Communication with the dependent variable of Employee Performance at Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) of Surabaya City. The population in this study were all employees of BAZNAS Surabaya City, totaling 40 people. The sample in this study was taken using saturated sample technique. The data collection technique in this study was a survey technique with a questionnaire instrument. Data analysis in this study used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination (R^2), while hypothesis testing techniques used t test and F test by utilizing SPSS version 26 program. Workload partially has a significant negative effect on Employee Performance, Work Environment partially has a positive and significant effect on Employee Performance, Organizational Communication partially has a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, Workload, Work Environment, and Communication variables have a significant effect on Employee Performance.

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Surabaya

Novita Rosalina¹, M Sihab Ridwan^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya

Corresponding Author: M Sihab Ridwan Shihab@untag-sby.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan

Received : 12 Juni

Revised : 15 Juli

Accepted: 28 Agustus

©2023 Rosalina, Ridwan: 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/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial maupun simultan yakni variabel bebas Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi dengan variabel terikat Kinerja Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan BAZNAS Kota Surabaya yang berjumlah 40 orang. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik survey dengan instrumen kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R^2), sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F dengan memanfaatkan program SPSS versi 26. Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kemiskinan masih menjadi masalah di Indonesia yang masih belum bisa terselesaikan. Kemiskinan semakin hari semakin mengemuka terutama di berbagai daerah di Indonesia sebagai akibat dari keterpurukan ekonomi dari tahun ke tahun sehingga ini menjadi masalah sosial yang harus di perhatikan. Indonesia merupakan negara yang memiliki berbagai macam keyakinan salah satunya yaitu agama Islam. Sehingga, dalam hal ini salah satu agenda sosial yaitu dengan berzakat.

Zakat adalah solusi bagi kesejahteraan masyarakat terutama untuk mengentaskan masyarakat dari kemiskinan dan menghilangkan kesenjangan sosial. Menurut Iskandar (2018) mengatakan bahwa zakat merupakan solusi dari masalah tentang kemiskinan dan ketimpangan pendapatan di Indonesia. Dalam agama Islam, zakat merupakan ibadah dalam bidang harta yang berkaitan dengan orang yang berzakat (muzakki), penerimanya (mustahik), harta yang dikeluarkan zakatnya maupun bagi masyarakat keseluruhan karena membayar zakat merupakan salah satu kewajiban dalam agama Islam. Untuk melaksanakan pengelolaan, penghimpunan dan pendistribusian zakat, maka pemerintah mendirikan lembaga yang disebut dengan BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional).

BAZNAS merupakan satu-satunya badan untuk menghimpun atau menyalurkan zakat sedekah maupun infak pada lingkup nasional yang diakui negara. Selain menerima zakat (mengelola zakat), BAZNAS dapat menerima dan mendistribusikan infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya. Sebuah sistem yang menjadi terobosan baru dalam hal memenuhi peran koordinator zakat nasional untuk terciptanya sistem pengelolaan zakat yang transparan serta akuntabel di seluruh Indonesia merupakan SIMBA ataupun Sistem Manajemen Informasi BAZNAS. SIMBAZNAS merupakan program dari sistem informasi manajemen yang dibangun dan dikembangkan untuk keperluan penyimpanan data dan informasi yang dimiliki oleh BAZNAS secara nasional. Semua kegiatan dapat berjalan dengan lancar karena di dalamnya terdapat sumber daya manusia sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi atau perusahaan untuk tetap dapat bertahan pada era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama didalam setiap kegiatan organisasi. Ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau suatu perusahaan. Menurut Krisnandi dkk (2019) manajemen adalah seni atau proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia didalam perusahaan sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendalian keberhasilan tersebut. Peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam perusahaan juga merupakan segala potensi sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik secara individu maupun di dalam sebuah perusahaan tersebut.

Usaha didalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan didalam setiap perusahaan, karena beban kerja ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Munandar (2014) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun kantor yang memiliki banyak karyawan yang bekerja. Menurut Pawirosumarto dkk. (2017) lingkungan kerja adalah tempat dimana seluruh karyawan dapat melakukan aktivitas, dimana lingkungan kerja memberikan dampak positif maupun dampak negatif bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi menjadi aspek yang paling penting dalam memengaruhi prestasi kerja atau kinerja. Komunikasi organisasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Phillips, Gully (2012) komunikasi organisasi adalah pertukaran informasi antara dua orang atau lebih individu maupun kelompok didalam sebuah organisasi yang menciptakan dasar umum terhadap pemahaman dan perasaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja oleh karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 1. Pengumpulan ZIS BAZNAS Kota Surabaya Tahun 2022

NO	BULAN	ZAKAT	INFAQ	TOTAL
1	Januari	2.115.922.876	-	2.115.922.876
2	Feibruari	494.021.757	428.043.648	922.065.405
3	Mareit	512.818.307	35.791.541	548.609.848
4	April	7.931.674.013	-	7.931.674.013
5	Meii	2.666.665.303	440.078.039	3.106.743.342
6	Juni	2.809.502.000	348.242.523	3.157.744.523
7	Juli	4.966.237.143	-	4.966.237.143
8	Agustus	2.710.515.382	4.440.000	2.714.955.382
9	Seipteimbeir	2.629.814.546	570.420.799	3.200.235.345
10	Oktobeir	3.674.476.650	453.335.000	4.127.811.650
11	Noveimbeir	2.700.183.600	3.365.000	2.703.548.600
12	Deiseimbeir	4.553.700.580	4.027.729	4.557.728.309
TOTAL		37.765.532.156	2.287.744.279	40.053.276.435

Tabel 1 merupakan perolehan pengumpulan ZIS BAZNAS Kota Surabaya pada tahun 2022 yang diperoleh dari masing-masing UPZ (unit pengumpulan zakat). Pada bulan Maret mengalami penurunan dan pada bulan April mengalami peningkatan yang cukup besar dikarenakan hari raya (ramadhan) sehingga mengakibatkan setiap bulan tidak merata dan ini dapat memengaruhi terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kota Surabaya.

Dalam hal ini beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan beban kerja merupakan salah satu hal yang harus dihadapi oleh semua karyawan, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal, dan dengan adanya komunikasi organisasi yang baik maka segala sesuatu pasti akan berjalan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil pengamatan, permasalahan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya yaitu program dari BAZNAS kurang berjalan sehingga karyawan harus bekerja secara multitasking dan ini mengakibatkan beban kerja yang berlebih, lingkungan kerja yang ada di BAZNAS ini menyangkut kepada birokrasi yang kurang berjalan mengakibatkan cara kerja karyawan menjadi lambat sehingga karyawan harus melakukan pekerjaan secara kolektif, belum ada platform yang terintegrasi antara BAZNAS dengan UPZ antar kecamatan karena komunikasi masih menggunakan cara manual seperti menggunakan surat yang dikirim langsung kepada kantor BAZNAS maupun sebaliknya. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas dan menguji pengaruh dari beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Surabaya?
3. Apakah komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Surabaya?
4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja, komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut George Terry dalam Shavab (2021) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan terhadap kebijakan yang dilakukan seorang manajer dalam menjalankan sumber

daya manusia melalui proses penyaringan, perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pengimbalan. Menurut Juhji (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat rangkaian kegiatan dalam perekrutan karyawan sehingga tujuan dari organisasi tersebut bisa terwujud.

Beban Kerja

Menurut Siswanto (Ellyzar, 2017) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh anggota organisasi atau pemegang jabatan secara teratur dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja organisasi. Menurut Meshkati (Tarwaka, 2015) menyebutkan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara daya tampung atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas - tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Lingkungan Kerja

Pawirosumarto dkk (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana semua pegawai dapat melakukan aktivitas, dimana dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah seluruh perlengkapan dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, cara kerjanya, serta penataan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai atau karyawan yang di dalamnya terdapat beberapa aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Komunikasi Organisasi

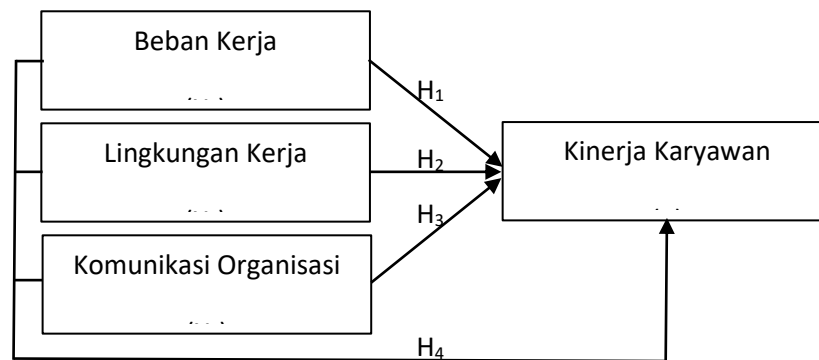
Menurut Hardjana (2016) komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan yang berlangsung di antara dua orang atau lebih yang saling ketergantungan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Pace dan Faules (2015) bahwa komunikasi organisasi diartikan sebagai pementasan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah proses yang terjadi dan muncul dalam suatu organisasi berupa penyampaian, penerimaan hingga pertukaran informasi dan pesan.

Kinerja Karyawan

Menurut Ginanjar & Widjaja (2022) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam organisasi terkait pada pelaksanaan tugas dan target yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam waktu tertentu. Menurut Eka & Anik (2020) bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dinyatakan dalam peraturan yang ditetapkan dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi, dan diukur melalui proses dan hasilnya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam sebuah organisasi dalam kurun waktu tertentu dan sangat berkontribusi dalam keberhasilan sebuah organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁ : Diduga Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan amil zakat (BAZNAS) Kota Surabaya
- H₂ : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan amil zakat (BAZNAS) Kota Surabaya
- H₃ : Diduga Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan amil zakat (BAZNAS) Kota Surabaya
- H₄ : Diduga Beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan amil zakat (BAZNAS) Kota Surabaya

METODOLOGI

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kota Surabaya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya. Sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan sampel jenuh (sensus), dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi secara langsung, wawancara dan penyebaran kuesioner.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), yang ada di Jl. Medokan Asri Bar. X No.19, Medokan Ayu, Kec. Rungkut, Kota SBY, Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan selama 1 (satu) bulan, yaitu pada bulan Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang berjumlah 40 orang karyawan yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yakni karyawan tetap seperti bidang pengumpulan, keuangan, administrasi, pendistribusian dan pendayagunaan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan yang diambil dari seluruh populasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya yakni karyawan tetap. Sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan sampel jenuh (sensus) karena peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil dimana semua populasi dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Sebuah data dapat dikatakan valid apabila r hitung menunjukkan hasil lebih besar dari r tabel. Dapat dijelaskan bahwa r tabel dalam penelitian ini bahwa $df = (n - 2) = 40 - 2 = 38$ dengan nilai signifikan 0,05 yakni 0,312. Hal ini dapat dilihat berdasarkan setiap butir pernyataan variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Organisasi (X3), dan Kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada t tabel. Sehingga dari

setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga suatu hasil pengukuran dapat dipercaya. Nilai Cronbach Alpha pada variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki Cronbach Alpha diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dapat menyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Table 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,79118694
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,106
	Negative	-,117
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,183c,d

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa nilai asymp. Sig sebesar 0,183 dengan nilai tersebut maka diatas taraf nyata 0,05. sehingga bisa dinyatakan data berkontribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

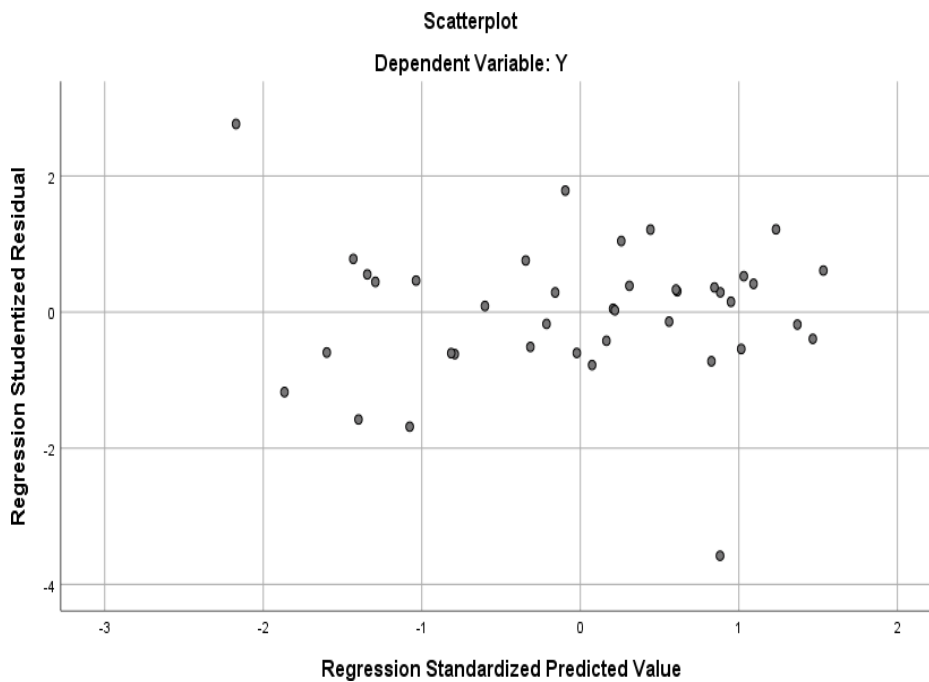
Table 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Beban Kerja (X1)	0,926	1,080
	Lingkungan Kerja (X2)	0,833	1,200
	Komunikasi Organisasi (X3)	0,798	1,254

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel bebas menghasilkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas, sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot diatas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, dan juga penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali sehingga residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen, dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Table 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,045	3,797		3,699	0,001
	Total_x1	-0,191	0,053	-0,265	-3,588	0,001
	Total_x2	0,195	0,063	0,240	3,083	0,004
	Total_x3	0,447	0,044	0,817	10,273	0,000

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 26

Dari hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 14,045 + -0,191X_1 + 0,195X_2 + 0,447X_3 + e$$

Berikut ini penjelasan dari persamaan regresi linier berganda:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), maupun Komunikasi Organisasi (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai tersendiri atau telah ada sebesar 14,045.
2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Beban Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,191 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,195 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Komunikasi Organisasi (X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,447 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh, variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Komunikasi Organisasi (X3) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,447. Kemudian variabel Lingkungan Kerja (X2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,195. Dan variabel Beban Kerja (X1) yang memiliki nilai regresi sebesar -0,191.

5. Koefisiensi Determinasi (R²)

Table 5. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,905 ^a	0,818	0,803	1,864

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 26

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,803 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 80,3% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 19,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model tersebut.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Table 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,045	3,797		3,699	0,001
	Total_x1	-0,191	0,053	-0,265	-3,588	0,001
	Total_x2	0,195	0,063	0,240	3,083	0,004
	Total_x3	0,447	0,044	0,817	10,273	0,000

a. Dependent Variable: Total_y

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 26

Maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh variabel secara parsial. Nilai bergantung pada besarnya (df) dan tingkat signifikan yang akan digunakan untuk tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Untuk mencari t tabel, memiliki rumus $df = (n - k - 1) = df (40 - 3 - 1) = 36$, maka diperoleh t tabelsebesar 2.028.

Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = -3,588 < t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (kurang dari 0,05) sehingga Ho diterima dan H1 ditolak yang berarti beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 3,083 > t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 (kurang dari 0,05) sehingga Ho ditolak dan H2 diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 10,273 > t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga Ho ditolak dan H3 diterima yang berarti Komunikasi Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Table 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563,249	3	187,750	54,018	,000 ^b
	Residual	125,126	36	3,476		
	Total	688,375	39			

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dan F hitung $54,018 >$ nilai F tabel $2,866$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil setelah dilakukannya pengujian signifikan pada uji parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS pada variabel Beban Kerja, memiliki t hitung $= -3,588 < t$ tabel $= 2,028$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, maka diputuskan bahwa H_1 menerima dan H_0 menolak. Variabel Beban Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan pada salah satu indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan sebagian besar responden merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga ini mengakibatkan beban kerja berpengaruh negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Beban Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya”.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Kadek Nonik Rasminingsih, I Wayan Sucipta Wibawa, Ricky Ika Fahrianto (2021), dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta dukungan sosial secara statistik mampu memoderasi pengaruh beban kerja dan workfamily conflict terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil setelah dilakukannya pengujian signifikan pada uji parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS pada variabel Lingkungan Kerja, memiliki t hitung $= 3,083 > t$ tabel $= 2,028$ dan nilai signifikan $0.004 < 0.05$, maka diputuskan bahwa H_2 menerima dan H_0 menolak. Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya”.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati, Hilda Vironika (2020), dengan judul “Menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan: peran mediasi disiplin kerja.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil setelah dilakukannya pengujian signifikan pada uji parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS pada variabel Komunikasi Organisasi, memiliki t hitung = 10,273 > t tabel = 2,028 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka diputuskan bahwa H_3 menerima dan H_0 menolak. Variabel Komunikasi Organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya”.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahidillah Nurdin, Silva Prinandita (2023), dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja mampu memediasi secara partial pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja.

4. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya. Analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa Nilai signifikan F sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0,05. Ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini menyatakan layak untuk menjelaskan variabel bebas Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Komunikasi Organisasi (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 54,018. Nilai F hitung ini jauh lebih besar dari nilai F tabel yang sebesar 2,866. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan F hitung > F tabel dan $\text{sig} < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Komunikasi Organisasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis H_4 menyatakan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi

Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan " dapat diterima dan terbukti benar (Ha Diterima).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data terkait dengan Pengaruh Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Organisasi (X3), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial (uji t) bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya.
2. Secara Parsial (uji t) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya.
3. Secara Parsial (uji t) bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya.
4. Secara simultan (uji f) bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut:

1. Perusahaan penting dalam meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, kenyamanan dan fasilitas.
2. Perusahaan diharapkan dapat menerapkan komunikasi organisasi dengan penggunaan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus. Selanjutnya komunikasi organisasi diharapkan juga dapat memberikan informasi mengenai kemajuan perusahaan maupun permasalahan yang ada, serta memberikan informasi yang jelas dan lengkap mengenai pelaksanaan tugas agar tugas dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang diharapkan.
3. Dengan adanya pengaruh negatif signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya. Maka perlu adanya penurunan beban kerja dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang sesuai sehingga tugas dapat terselesaikan tepat waktu.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penulisan artikel ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk kesempurnaan artikel, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, MF (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 428(4), 428–437. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.4.06>
- Adya Hermawati, Yuli Purbaningsih, La Iwei, I Wayan Ruspindi Junaedi, Teguh Setiawan Wibowo. (2022). Motivasi kerja yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan berbasis energi adalah penerapan kompetensi dan komunikasi organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* (Vol 5 No 2). <https://doi.org/10.36778/jeisya.v5i2.815>
- Amrita, -Issn Jurnal Widya, & Manajemen, J. (2021). *Kewirausahaan dan Pariwisata Pariwisata Bulan Februari* (Vol. 1, Issue 1).
- Beban, P., Dan, K., Kerja, L., Kinerja, T., Ruang, P., Rsau, I., Antariksa, E., Perdanakusuma, H., Timur, J., Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Iin Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Post Scientia* | (Vol.11, Edisi 1).
- Darma Vika, D.M.A., & Ridwan, M.S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Ketenagakerjaan Pada PT. Bank BPR Jombang Perseroda. *Asian Journal of Applied Business and Management*, 2(1), 27–46. <https://doi.org/10.55927/ajabm.v2i1.2898>
- Elve Maria, Edison, Wandry. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Supermarket Tingkat Lanjut Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*. (Volume 4 Nomor 2). www.meithonomi.net
- Hari Prastiwi, E., & Sihab Ridwan, M. (2017). Peningkatan Kualitas Layanan Bank Syari'ah dalam Menghadapi Daya Saing Global. *Advances dalam Intelligent Systems Research*, volume 131
- Harry Mardika, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan isi prestasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk.
- Ahli waris, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Izin Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. Sakti Mobile Jakarta. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 22, Edisi 2). <http://ejournal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Imron imron. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif pada CV. Meiubeilei Berkah Tangerang. *Jurnal IJSE-Indonesia Tentang Software Engineering* (Vol.5, No.1).
- Inovasi Penelitian, J., Dirgahayu Eerrii, O., Puji Lestari, A., Herlan Asymar, H., Bina Sarana Informatika, U., & Kramat Raya, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. 1(9).
- Karuni, MS (2020). Pengaruh Dana Zakat Terhadap Pembangunan Manusia di Indonesia. *IQTSHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(2), 174–185. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i2.245>
- Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Di Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2).

- Magito. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. pantat indo. *Dinasti Jurnal Internasional Manajemen Science*. (Volume 2, Edisi 1). <https://doi.org/10/31933/diijeimsv2iil>
- Mansyur, A., Edris, M., & Indaryani, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Kecerdasan; (Studi Kasus pada Masyarakat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 201–215. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1147>
- Nan Wangi, V.K. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Nela Bintari Anjarwati., Mohammad Sihab Ridwan., Wiwik Retnaningsih. (2019). Pengaruh Brand Image, Co Branding, Customer Satisfaction Terhadap Niat Pembelian Haji Multiguna Oleh Perceived Value dan Brand Preference Variables Sebagai Variabel Intervening Pada People's Credit Bank Jombang. *Arsip Business Research* (Vol.7, No.7).
- Nurbaiti, Y., Hasangapan, R., & Napitupulu, M. (2020). Deskripsi Pekerjaan Pegawai Administrasi Officer menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) di Perum Perumnas. 5(1), 73–85.
- Nurdin, S., & Prinandita, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol.5, Edisi 1). <https://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>
- Pasla, P., Aseptia, U., Widyaningrum, S., Prameisti, M., & Wicaksono, S. (2021). The Effect of Work from Home and Work Load on Work-Life Balance of Generation X and Generation Y Employees. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies*, 3(2), 220–224. <https://doi.org/10.32996/jefas.2021.3.2.21>
- Pengembangan, I., Sumber, M., Manusia, D., Pendidikan, L., Solehan, I., & Sumber, P. ; (2022). Kata kunci. In *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 2). <http://Jip.stkipyapisdmpu.ac.id>
- Prahyudi Apriyanto Ph.D & Siswoyo Program Haryono. (2020). An Evaluation of the Effects of Work Stress, Work Load and Work Environment on Employee's Turnover: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Resources Development and Management*. <https://doi.org/10.7176/jrdm/64-03>
- Rian Saputro, Muhammad Havidz Aima, Farida Elmi. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Burnout Dan Penanggulangannya Penerapan Turnover Intention Kantor Cabang Klinik Erha (Bogor, Depok Dan Mangga Besar) Indo
- Ridwan, M. S. (2012) Activity Theory and Its Contribution to Strategy Research (European business Research Conference 2012, Italy).
- Ridwan, M. S. (2014). Strategic planning practices, an Empirical study in their state owned banks. The Indonesian Case, *JARMAF Journal of Academic Research on Management Accounting and Finance*, 2(1).
- Ridwan, M. S. (2015). Does Strategy matter. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Journal Ekonomi & Bisnis*, 18, 6.

- Ridwan, M. S., Yuniasih, H. H., Ridwan, M. S., & Pristiana, U. (2022). Effect of Application of Talent Management, Competency and Work Motivation on Employee Performance, Through Employee Retention (Study on ASN Government City Surabaya). In *International Journal of Scientific Engineering and Science* (Vol. 6, Issue 1). <http://ijseis.com/>
- Ridwan, S. (2016). Bumi, Lingkungan, dan Peradaban. *JADI 17. Jurnal Doktor Ekonomi*, 1(1), 117-122
- Sartika Dg Malino, D., Radja, J., Sjahrudin, H., Manajeimein, F., Bongaya, S., & Penulis Korespondensi Sartika, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan
- Seinen, IS. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1). <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.155>
- Syihab Ridwan, M. (2000). Kajian Deskriptif Mengenai Investasi Dan Pasar Modal (Issue 3).
- Syihab Ridwan, M. (2002). Lingkungan Bisnis Global, Pergeseran Paradigma Manajemen, Dan Balanced Scorecard. *Ekonomi & Bisnis* (Vol. 6, Nomor 2).
- Solon, M., Madu, Y. G., Tolidunde, M., & Meigahwati, M. (2021). Dampak Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Pada Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Keperawatan Florence Nightingale*, 4(2), 94-101. <https://doi.org/10.52774/jkfn.v4i2.74>
- Sri Rahayu, M.Th.Retnaningdyastuti, Fenny Roshayanti. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. (Volume 8 Nomor 3)
- Subagio, S., Ratnawati, T., & Ridwan, M. S. (2022). The Influence of Internal Capabilities, External Network and Value Chain Strategy on Competitive Strategy in Improving Company Performance in Food and Beverage MSME Companies in East Java. In *International Journal of Scientific Engineering and Science* (Vol. 5, Issue 12). <http://ijses.com/>
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Veronica, H. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., Ekonomi, F., & Kepulauan, U. R. (2021). SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm>
- Wahyunanti, T., Ketut, D., Ardiana, R., & Ridwan, M. S. (2018). The Effect of Individual Characteristics, Employees Commitment, Job Stress on job satisfaction and employees performance in PT. Timbul Persada inn Tuban East Java.