

---

## PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMAYUDHA MANDIRIJAYA KABUPATEN BOYOLALI

Rosiana Farkhah Al Hakim<sup>1)</sup>, Hari Purwanto<sup>2)</sup>, Zohaib Hassan Sain<sup>3)</sup>, Listyowati Puji Rahayu<sup>4)</sup>,  
Unna Ria Safitri<sup>5)</sup>

<sup>1), 2), 4), 5)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Boyolali

Jln. Pandanaran No. 405 Boyolali

<sup>3)</sup> Superior University

e-mail: [rosianafarkhahalhakim16@gmail.com](mailto:rosianafarkhahalhakim16@gmail.com)<sup>1)</sup>, [hariharipoer@yahoo.co.id](mailto:hariharipoer@yahoo.co.id)<sup>2)</sup>, [zohaib3746@gmail.com](mailto:zohaib3746@gmail.com)<sup>3)</sup>,  
[listyowatipujirahayu63@gmail.com](mailto:listyowatipujirahayu63@gmail.com)<sup>4)</sup>, [unnaria68@gmail.com](mailto:unnaria68@gmail.com)<sup>5)</sup>

---

### ABSTRAK

Beban kerja yang diberikan terlalu berat kepada seorang karyawan dapat menimbulkan penurunan kinerja, adanya banyak tugas yang harus diselesaikan dengan cepat bisa mendorong pegawai bekerja di luar jam kerja yang sudah ditetapkan. Dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan menciptakan suasana kinerja yang memotivasi, hal tersebut akan berdampak pada kinerja seorang karyawan secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali baik secara persial maupun secara simultan dengan menggunakan metode kuantitatif melalui teknik pengumpulan data dengan kuesioner 100 responden karyawan PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali. Alat analisis yang digunakan adalah beberapa uji statistik, uji t, uji F, koefisien determinasi R<sup>2</sup> dan analisis linier berganda. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja secara persial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk variabel kompensasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan serta secara simultan beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali, sehingga total pengaruh ketiga variabel tersebut sebesar 20,3%.

**Kata kunci:** *Beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan.*

### ABSTRACT

*The workload given too heavy to an employee can cause a decrease in performance, the presence of many tasks that must be completed quickly can encourage employees to work outside the specified working hours. By paying more attention to a more conducive work environment and creating a motivating work atmosphere, it will have an impact on an employee's overall performance. The purpose of this study is to analyze the effect of workload, work environment, and compensation on employee performance at PT. Primayudha Mandirijaya Boyolali Regency both partially and simultaneously by using quantitative methods through data collection techniques with questionnaires of 100 respondents of PT. Primayudha Mandirijaya Boyolali Regency employees. The analytical tools used are several statistical tests, t-test, F-test, coefficient of determination R<sup>2</sup> and multiple linear analysis. From the results of this study indicate that the variables of workload, work environment partially do not affect employee performance, and for the compensation variable partially affects*

---

*employee performance and simultaneously workload, work environment, and compensation affect employee performance at PT. Primayudha Mandirijaya Boyolali Regency, so that the total influence of the three variables is 20.3%.*

**Keyword:** *workload, work environment, compensation, employee performance*

---

## 1. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia perusahaan merupakan elemen kunci suatu organisasi suatu organisasi perusahaan. Karena perusahaan sangat membutuhkan kontribusi manusia dalam pertumbuhannya dan berharap mencapai hasil terbaik untuk mencapai tujuan, sumber daya manusia diperlukan sistem pengelolaan yang efisien dan dapat disesuaikan dengan struktur organisasi yang inovatif dan berkualitas.

Beban kerja yang diberikan terlalu berat kepada seorang karyawan dapat menimbulkan penurunan kinerja, adanya banyak tugas yang harus diselesaikan dengan cepat bisa mendorong pegawai bekerja di luar jam kerja yang sudah ditetapkan. Dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan menciptakan suasana kinerja yang memotivasi, hal tersebut akan berdampak pada kinerja seorang karyawan secara keseluruhan. Selain adanya beban kerja dan faktor lingkungan kerja, terdapat faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, faktor lainnya yaitu kompensasi. Kompensasi karyawan mencakup dari segala bentuk imbalan maupun penghargaan untuk diberikan kepada karyawan sebagai hasil untuk kinerja mereka, terdiri dua bagian: pembayaran secara langsung dan pembayaran secara tidak langsung.

Atas dasar latar belakang tersebut maka dirumuskan permasalahan apakah beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi terhadap hasil produksi PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali serta apakah beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi terhadap hasil produksi PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali.

Dengan rumusan masalah diatas, maka bisa di berikan penjelasan bahwa tujuan penelitian ini yang perlu dicapai yaitu agar dapat mengetahui apakah beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara persial dan simultan dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali.

## 2. Landasan Teori

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Aditama (2020) menjelaskan manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen yang mengkhususkan dalam mengelola kepegawaian serta sumber daya manusia. Oleh karena itu, dapat diartikan suatu disiplin dalam melibatkan pengetahuan

serta keterampilan untuk melaksanakan berbagai fungsi, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dengan tujuan peningkatan efisiensi dan eektivitas dalam mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin.

## **2.2 Beban Kerja**

Menurut Yuniarsih dan Suwanto dalam Budiasa (2021:30) Beban kerja merujuk pada kegiatan atau proses suatu keharusan evaluasi secara terencana oleh suatu unit organisasi dalam periode waktu tertentu untuk menilai kinerja suatu unit organisasi dengan efisien dan efektif. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja yaitu suatu rangkaian aktivitas yang segera dituntaskan oleh seseorang pekerja pada waktu yang telah ditetapkan. Apabila seorang pekerja berhasil menyesuaikan diri dan menyelesaikan pada serangkaian tugas yang sudah diberikan sebelumnya, maka hal demikian tidak akan dianggap sebagai beban kerja.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

Menurut Nadhiroh (2021) lingkungan kerja yaitu semua elemen di sekitar seorang karyawan dapat berpengaruh pada kinerja dan produktivitas mereka dalam menjalankan tugasnya. Ini mencakup aspek fisik yang terkait dengan pekerja, yang merupakan bagian tak terpisahkan dari upaya dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja, diharapkan dapat memperkuat semangat kerja karyawan. Ketika semangat kerja karyawan meningkat, produktivitas mereka cenderung meningkat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka.

## **2.4 Kompensasi**

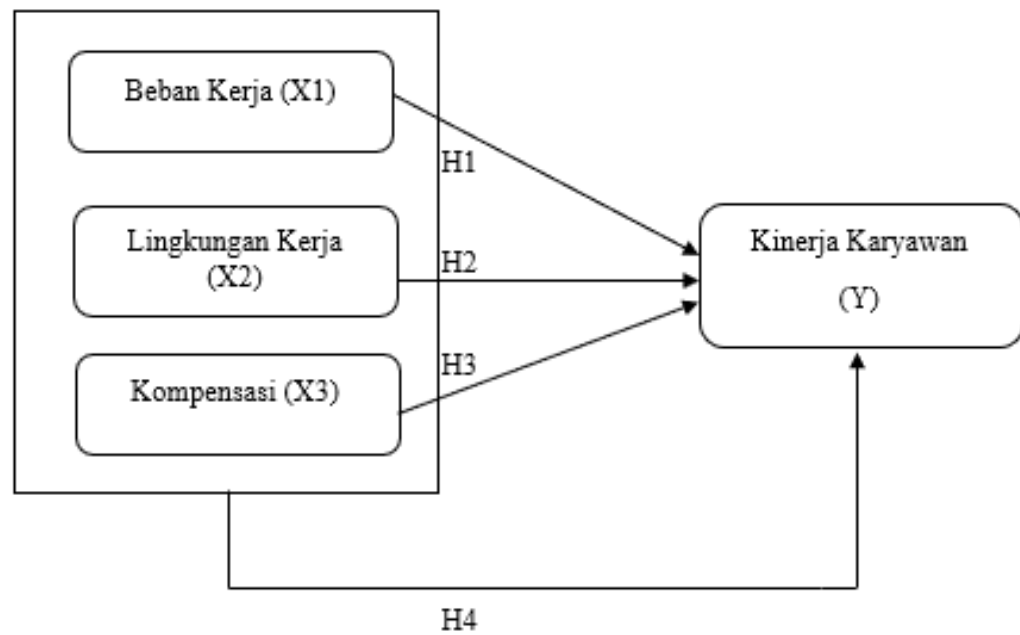
Menurut Akbar dalam M Sembiring (2021), kompensasi adalah semua bentuk tunjangan serta imbalan finansial yang diterima untuk karyawan sebagai bagian dari ikatan kerja karyawan dengan perusahaan. Menurut Enny dalam SA Wati (2023) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk balasan timbal balik imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai pengakuan pada sumbangan dan kerja mereka bagi perusahaan.

## **2.5 Kinerja Karyawan**

Menurut Eka dalam Saraswati (2022), kinerja merujuk pada hasil pekerjaan secara kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh oleh seorang pegawai atau karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Erica (2020) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat kesuksesan individu dalam menjalankan tugasnya selama jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan standar kinerja, target, ataupun kriteria yang sudah ditetapkan.

## **2.6 Kerangka Penelitian**

Dengan mengacu pada dasar teori dan penelitian terdahulu maka struktur penelitian dapat dirancang sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan pada teori yang digunakan. Hipotesis yang disusun adalah sebagai berikut :

- H1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali
- H4 : Beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali

## 3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data (angka-angka) yang diolah dengan metode statistik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner dengan jumlah

responden 100 karyawan. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer, setelah data terkumpul teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi, uji asumsi klasik yang digunakan seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.1 Operasionalisasi Variabel dan Pengukuran

**Tabel 1**  
**Operasionalisasi Variabel dan Pengukuran**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Satuan Ukur
1	Beban Kerja (X1)	Sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.	a. Target yang harus dicapai b. Kondisi Pekerjaan c. Kondisi Standar	Skala Likert
2	Lingkungan Kerja (X2)	Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.	a. Pencahayaan b. Kebisingan c. Hubungan Karyawan d. Sirkulasi Udara e. Keamanan Kerja	Skala Likert
3	Kompensasi (X3)	Segala bentuk balasan timbal balik jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi atau perusahaan.	a. Upah dan Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	Skala Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dengan tujuan untuk memberikan keuntungan pada organisasi atau perusahaan.	a. Pemahaman b. Inovasi c. Kecepatan Kerja d. Keakuratan Kerja e. Kerja Sama	Skala Likert

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data dari 100 responden karyawan PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali, melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Tujuan penggolongan responden dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih terperinci tentang karakteristik responden sebagai subjek penelitian.

##### 4.1 Analisis Linier Berganda

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Std.Error	T	Sig.
(Constant)	18,169	3,121	5,821	0,000
(X <sub>1</sub> )	0,058	0,112	0,523	0,602
(X <sub>2</sub> )	0,047	0,085	0,549	0,584
(X <sub>3</sub> )	0,253	0,062	4,111	0,000

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

$$Y = 18,169 + 0,058 + 0,47 + 0,253 + e$$

Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi cocok dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, dimana:

- $\alpha = 18,169$  Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 18,169 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi sama dengan nol, maka nilai konstanta kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar 18,169.
- $X_1 = 0,058$  Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,058 berarti setiap terjadi kenaikan nilai beban kerja ( $X_1$ ), maka akan menaikkan nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,058.
- $X_2 = 0,47$  Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,47 berarti setiap terjadi kenaikan nilai lingkungan kerja ( $X_2$ ), maka akan menaikkan nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,47.
- $X_3 = 0,253$  Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,253 berarti setiap terjadi kenaikan nilai kompensasi ( $X_3$ ), maka akan menaikkan nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,253.

#### 4.2 Uji t

**Tabel 3**  
**Uji t**

Variabel	P.Value	T Hitung	Sig.
(Constant)	P<0,05	5,821	0,000
(X <sub>1</sub> )	P<0,05	0,523	0,602
(X <sub>2</sub> )	P<0,05	0,549	0,584
(X <sub>3</sub> )	P<0,05	4,111	0,000

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

##### **Pembahasan :**

- a. Analisis terhadap variabel beban kerja

Variabel beban kerja nilai Sig. 0,602 menunjukkan bahwa variabel beban kerja > 0,05 dapat disimpulkan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain variabel beban kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena apabila Sig.  $0,00 < 0,05$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

- b. Analisis terhadap variabel lingkungan kerja

Variabel lingkungan kerja nilai Sig. 0,584 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja > 0,05 dapat disimpulkan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena apabila Sig.  $0,00 < 0,05$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

- c. Analisis terhadap variabel kompensasi

Variabel kompensasi nilai Sig. 0,000 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi < 0,05 dapat disimpulkan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena apabila Sig.  $0,00 < 0,05$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

#### 4.3 Uji F

**Tabel 4**  
**Uji F**

Variabel	Kriteria	F. Value	Sig.
Beban Kinerja (X <sub>1</sub> ), Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ), dan Kompensasi (X <sub>3</sub> )	P<0,05	9,421	0,000 <sup>b</sup>

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Dari hasil pengujian ini pada tabel 4.3 maka Sig.  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh secara simultan. Dengan menggunakan tingkat  $\alpha$  (alfa) 0,05 atau 5% maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Penolakan H<sub>0</sub> dibuktikan dengan hasil

perhitungan bahwa nilai Sig. (0,000) < dari  $\alpha$  (alfa) = 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali.

#### 4.4 Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 5**  
**Uji R<sup>2</sup>**

Model	Adjusted R Square
1	0,203

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat besar nilai  $R_{\text{square}}$  sebesar 0,203 hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 23% dari nilai ( $R_{\text{square}} \times 100\%$ ) selebihnya 77% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepuasan kerja, pelatihan, konflik, jam kerja dan lain-lain.

#### 5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas didapat kesimpulan bahwa hasil uji t dapat dilihat bahwa variabel beban kerja secara persial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali, variabel lingkungan kerja secara persial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali dan untuk variabel kompensasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali.

#### 6. Saran

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan untuk variabel beban kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, misalkan dengan memberikan pekerjaan secara adil kepada karyawan sesuai dengan keahlian dan kapasitas mereka dan jika seorang pekerja berhasil menyesuaikan diri dan menyelesaikan serangkaian tugas pada waktu yang telah diberikan perusahaan, maka hal tersebut tidak akan menimbulkan beban kerja.

Disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif perusahaan harus memberikan ruang atau suasana yang nyaman untuk para karyawan atau perusahaan juga mampu menyediakan fasilitas mendukung seperti keberadaan pendingin udara, pencahayaan yang memadai dan area istirahat untuk membantu karyawan bersantai dan meningkatkan produktivitas, serta perusahaan harus selalu memastikan lingkungan kerja inklusif dimana

setiap karyawan merasa dihargai dan diterima, tanpa memandang latar belakang atau perbedaan individu.

Sebaiknya PT. Primayudha Mandirijaya untuk masalah kompensasi lebih transparansi masalah struktur gaji, kriteria kenaikan gaji, atau proses evaluasi kinerja agar karyawan memahami bagaimana kompensasi mereka ditentukan dan perusahaan mampu memberikan tunjangan tambahan seperti asuransi, kesehatan, pensiun serta fleksibilitas kerja. Hal ini akan memacu semangat kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja bagi semua karyawan.

#### **7. Keterbatasan Penelitian**

Pada penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian, Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner, sehingga memungkinkan adanya unsur subjektivitas dalam penelitian dan memungkinkan adanya jawaban sama yang diberikan oleh responden.

Dari responden tidak semua pengisian kuesioner didampingi oleh peneliti sehingga adanya kemungkinan perbedaan persepsi atas pertanyaan yang diberikan serta keterbatasan dalam waktu penelitian akan menyebabkan hasil yang diperoleh kurang maksimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R.N. (2019). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- [2] Butarbutar, M., Julyanthry, J., & Nainggolan, T. V. (2020). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar. Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 134-147.
- [3] Hasibun, N. M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung. Psyche: Jurnal Psikologi*, 1(2), 85-95.
- [4] Indriyati, R. (2022). *Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan rakyat, kawasan pemukiman, tata ruang dan pertanahan kabupaten tegal*. Universitas Pancasakti Kota Tegal.
- [5] Joni, J., & Hikmah, H. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17 (1), 13-24.

- [6] Saraswati, I. A. N. T. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)*.
- [7] Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatra Utara. Productivity*, 2(5), 370-377.
- [8] Soelton, M., Astuti, P., Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021, March). *Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. In Conference on Economic and Business Innovation (CEBI) (pp. 1168-1181)*.
- [9] Syahir, S., Rum, M., & Rasniati, R. (2023). *Penguatan Beban Kerja Dalam Peningkatkan Kinerja Karyawan PT. Santi Pratama Astrindo Cabang Makassar. Jurnal Mirai Management*, 8(1), 346-357.
- [10] Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). *Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2022, 19.2:205-214