

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI TANGERANG COKLAT UTAMA

Nopa Adiansah, Peter Rajagukguk

Abstract: *In the current era of globalization, companies that are able to survive in competition do not only rely on technology and innovation. But they must also have competent human resources. The purpose of this research is to determine the effect of workload and work environment on the performance of PT Bumi Tangerang Coklat Utama employees. The research method uses descriptive quantitative statistics, data collection by observation, questionnaires, interview and documentation. In this research, the population taken using the Slovin formula was 60 people in the production section. Data processing techniques use SPSS version 21 and Microsoft Excel software. Data analysis techniques were carried out using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, T tests, F tests, and coefficient of determination tests. The research results show that workload partially influences employee performance, with the t-count value being greater than the t-table ($7,268 > 2,002$), with a significant value ($0,000 < 0,05$). work environment has a positive and significant effect on employee performance, the t-count is greater than the t-table ($6,131 > 2,002$), significant ($0,000 < 0,05$). Simultaneously there is a positive and significant influence between workload and work environment on employee performance, with an R Square value of 0.800, employee performance can be explained by workload and work environment variables of 80% with very strong criteria.*

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak: Di era globalisasi saat ini, perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan tidak hanya mengandalkan teknologi dan inovasi saja. Tetapi mereka juga harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif statistik, pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang diambil menggunakan rumus slovin sebanyak 60 orang dibagian produksi. Teknik pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21 dan microsoft excel. Teknik analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitan menunjukkan Secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7.268 > 2.002$), dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6.131 > 2.002$), signifikan ($0,000 < 0,05$). Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R Square 0.800, kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 80% dengan kriteria sangat kuat.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan tidak hanya mengandalkan teknologi dan inovasi. Selain itu, mereka harus memiliki sumber daya lain yang sangat penting, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Dalam setiap aktivitas organisasi yang berjalan dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi guna mencapai tujuan suatu organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan. Ketersediaannya sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya diperlakukan seperti itu saja, tetapi juga harus ditingkatkan kualitasnya dengan melakukan suatu usaha.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Pemberian beban kerja yang efektif organisasi hendaknya dapat menggunakan beberapa ukuran dan metode sebagai panduan seperti menganalisis beban kerja individu, pengukuran produktivitas, pengukuran kualitas kerja, pengukuran waktu kerja, *feedback* dan evaluasi karyawan, dan pemantauan kesejahteraan karyawan. Organisasi harus dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. “Jika dalam organisasi

memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan meningkatnya kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus” (Neksen et al., 2021).

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan. “Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman” (Nugroho et al., 2022).

Beban Kerja

Menurut Moekijat “Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu” (Siburian et al., 2022). Menurut (Diana, 2019) Indikator Beban Kerja dalam organisasi adalah sebagai berikut: Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja.

Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, serta memiliki dampak langsung

atau tidak langsung terhadap diri dan pekerjaan karyawan saat mereka sedang bekerja” (Rohman Nur et al., 2023). Menurut Sedarmayanti Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Asfar et al., 2020): Pencahayaan, Suhu udara, Suara bisisng, Warna, Ruang yang memadai, Keamanan, dan Hubungan antar pegawai.

Kinerja Karyawan

Menurut (Khaeruman et al., 2021), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020), bahwa terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu: Hasil kerja, Disiplin waktu dan absensi, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, dan Sikap yaitu semangat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif statistik. Pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *simple random sampling*, dimana sampel diambil secara acak dari populasi dengan setiap anggota populasi memiliki *probabilitas* yang sama untuk dipilih. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama dengan menggunakan pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. perhitungan sampel dilakukan dengan rumus slovin yang mana rumus tersebut digunakan untuk menghitung dan menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang sudah diketahui jumlahnya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan maka sampel yang digunakan sebanyak 60 responden.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuestioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan (Pratama et al., 2021).

Tabel. 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1. 1	0,796	Valid
	X1. 2	0,734	Valid
	X1. 3	0,771	Valid
	X1. 4	0,760	Valid
	X1. 5	0,730	Valid
	X1. 6	0,847	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2. 1	0,756	Valid
	X2. 2	0,607	Valid
	X2. 3	0,741	Valid
	X2. 4	0,590	Valid
	X2. 5	0,624	Valid
	X2. 6	0,722	Valid
	X2. 7	0,595	Valid
	X2. 8	0,681	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y. 1	0,571	Valid
	Y. 2	0,553	Valid
	Y. 3	0,561	Valid
	Y. 4	0,568	Valid
	Y. 5	0,561	Valid
	Y. 6	0,631	Valid
	Y. 7	0,561	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan pada Tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item memiliki nilai lebih besar dari rtabel 0,254, maka pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan semua pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

“Uji Realibilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kusioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan” (Pratama et al., 2021).

Tabel. 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,864	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,818	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,657	Reliabel

Sumber: data diolah (2024).

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument data penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

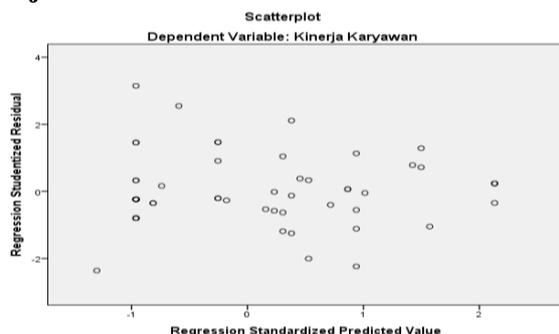
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	Normal Parameters ^{a,b}
	Std. Deviation	1.35615493
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	.089
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		1.245
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,090. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,090 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar. 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Gambar, menunjukkan titik-titik yang tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model tersebut layak digunakan untuk variabel independen maupun variabel bebas lainnya.

Tabel. 3 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	.632	1.581
2	.632	1.581

Sumber: data diolah (2024)

Tabel. 4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.622	1.511		5.043	.000
X1	.455	.063	.541	7.268	.000
X2	.326	.053	.456	6.131	.000

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel, hasil perhitungan dengan rumus $Y = \alpha + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2 + \epsilon$ maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 7,622 + 0,445 X1 + 0,326 X2$

- a. Konstanta sebesar 7,622 artinya jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 7,622.
- b. Koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar 0.455 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel beban kerja sebesar satu-satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.455. dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi Lingkungan kerja (X2) sebesar 0.326 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Lingkungan kerja sebesar satu-satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.326. dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

Berdasarkan tabel 4 variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7.268. Dalam perbandingannya dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($7.268 > 2,002$) dan nilai *sig.* (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.131. Dalam perbandingannya dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($6.131 > 2,002$) dan nilai *sig.* (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima.

Uji F

Tabel. 5 Uji F

Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	192.860	2	96.430	114.217	.000 ^b
Residual	48.123	57	.844		
Total	240.983	59			

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari perhitungan Uji F terdapat pada nilai *sig* dimana nilai *sig* yang dihasilkan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} $114.217 > F_{tabel}$

3.16. Berdasarkan hasil tersebut maka variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel. 6 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.793	.919

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square = 0.800 artinya variabel lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square = 0.800 berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, nilai signifikansi Beban Kerja (X1) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar 0,455, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar 0,326, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik uji *f* simultan menunjukkan bahwa nilai *f*hitung lebih besar dari *f*tabel. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (*X*1) dan lingkungan kerja (*X*2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Adapun besarnya pengaruh menggunakan koefisien determinasi (*R*2) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama dengan nilai *R* Square sebesar 0,800 atau 80,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (*X*1) dan lingkungan kerja (*X*2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (*Y*).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji *t* yang telah dilakukan, dapat diketahui hasil pengujian memperoleh nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel ($7.268 > 2,002$), dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *H*01 ditolak dan *H*a1 diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji *t* yang telah dilakukan, dapat diketahui hasil pengujian memperoleh nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel ($6,131 > 2,002$), dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *H*02 ditolak dan *H*a2 diterima.

3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji *f* yang telah dilakukan, dapat diketahui hasil pengujian memperoleh nilai *f*-hitung lebih besar dari *f*-tabel ($114,217 > 3,16$), dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa *H*03 ditolak dan *H*a3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Asfar, A. H., Anggraeni, R., Manajemen, J., Bina, U., & Banten, B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika JBBE*, Vol. 13, No. 01, Februari, 2020, 13(01).<http://jurnal.bina.bangsa.ekonomika>.
- Diana, yana. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Department pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools* Vol. 11 No. 2 Desember 2019.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Khaeruman, Marnisah, luis, Syech, I., irawati, laila, feraddia, yuary, Erwantiningsih, hartatik, supatmin, yuliana, & aisyah, nur. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia. <http://penerbitaarizky.com>

- Musa, D. N. M., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis* Volume 1, No. 2, September 2020. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/pp>
- Naufalfigo Nugroho, M., & Rita Intan Permatasari, dan. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariska, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 2).
- Putri, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah). <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/>.
- Rohman Nur, S., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa* Vol. 2 No.4 Desember 2023. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/pp>
- Siburian, S. M., Pio, Johnly R., & Sambul, A. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 5, 2021 e-ISSN. 2723-0112.

Bukti submissions:

The screenshot shows a web browser window with the address bar displaying <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/fjeb/submissions#myQueue>. The page title is "Submissions | Jurnal Ilmiah Eko...". The main content area is titled "Submissions" and features a navigation bar with "My Queue (2)" and "Archives". A "Help" button is visible in the top right corner of the submission area.

The "My Assigned" section contains a search bar, "Filters", and "New Submission" buttons. Below this, two submission entries are listed:

- 1700 Adiansah et al.**
PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI TAN...
Buttons: Submission, View, ^
Open discussions: 0
Last activity recorded on Monday, October 14, 2024.
- 1697 hilman et al.**
PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BU...
Buttons: Submission, View, ^
Open discussions: 1

The Windows taskbar at the bottom shows the search bar, various application icons, and the system tray with the date and time: 20:18, 14/10/2024.