

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wiharta Karya Agung Gresik

Nayaka Daksa Gardapati, Sulastri Irbayuni

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Correspondence: nayakadaksa@gmail.com, lastrimanajemen16@gmail.com

Abstrak. Studi ini bertujuan guna mengetahui pengaruh untuk beban kerja serta lingkungan kerja akan kinerja dari karyawan pada PT Wiharta Karya Agung Gresik. Sampel yang digunakan pada studi ini sebanyak 90 pekerja divisi produksi pada PT Wiharta Karya Agung Gresik. Penelitian ini mengambil data melalui kuisisioner yang dibagikan untuk para pekerja pada divisi produksi pada PT Wiharta Karya Agung Gresik. Variabel yang ditetapkan oleh peneliti diantaranya: variabel independent ialah beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) serta variabel dari dependen ialah kinerja (Y). Studi ini memakai analisis berupa model *partial least square* (PLS) ialah suatu metode guna mengkonstruksi model bisa diasumsikan saat terdapat beberapa faktor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja bisa memundurkan kinerja akan karyawan serta lingkungan dari kerja bagus bisa mendorong kinerja dari karyawan pada PT Wiharta Karya Agung Gresik.

Kata kunci : beban kerja; kinerja karyawan; lingkungan kerja

Abstract. This study aims to determine the effect of workload and work environment on the performance of employees at PT Wiharta Karya Agung Gresik. The sample used in this study was 90 workers in the production division at PT Wiharta Karya Agung Gresik. This study collects data through questionnaires distributed to workers in the production division at PT Wiharta Karya Agung Gresik. The variables determined by the researchers include: the independent variable is workload (X1), work environment (X2) and the dependent variable is performance (Y). This study uses analysis in the form of a partial least square (PLS) model, which is a method for constructing a model that can be assumed when there are several factors. The results of this study indicate that the high workload can delay the performance of employees and the environment from good work can encourage the performance of employees at PT Wiharta Karya Agung Gresik.

Keywords : employee performance; work environment; workload

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya mempunyai suatu target ataupun tujuan yang sudah direncanakan guna dicapai. Demi tercapainya target, perusahaan harus bisa mengatur serta menggunakan sumber daya yang ada pada industri secara maksimal. Dengan adanya sumber daya dengan peran yang penting pada persaingan antar industri ialah dari sumber daya manusianya. Untuk menciptakan sumber daya akan manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan guna membantu mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan. Karena, dalam setiap kegiatan pada industri tentunya tidak akan terbebas akan fungsi dari sumber daya akan manusia.

Patokan keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya diukur dari kinerja akan karyawan. Kinerja karyawan merupakan perolehan kerja baik dalam kuantitas ataupun kualitas pencapaian oleh para pekerja guna pelaksanaan peran sesuai dari tanggung jawab dari industri (Mangkunegara, 2011). Setiap industri harus melakukan usaha guna peningkatan kinerja akan pekerja agar keinginan industri bisa tercapai. Usaha meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara selalu memperhatikan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia seperti memperhatikan beban dari kerja untuk karyawan serta memperhatikan lingkungan kerja dalam industri. Dengan melakukan hal tersebut diharapkan karyawan bisa bertanggung jawab akan pekerjaan yang sudah di berikan kepada pekerja untuk membantu perusahaan agar berhasil mencapai tujuannya. Beban kerja mengemukakan bahwa beban akan kerja merupakan besaran kegiatan yang wajib dikerjakan oleh unit dari organisasi atau suatu jabatan serta perolehan dari jumlah kerja serta norma akan waktu tertentu (Diana, 2019).

Pemicu terjadinya pekerja merasa beban akan kerja yang diperoleh cukup tinggi ada beberapa yaitu, pertama karyawan dituntut untuk bisa menggunakan mesin-mesin yang ada di perusahaan sementara karyawan yang kurang bisa menguasai mesin-mesin tersebut akan menjadi merasa terbebani oleh tuntutan tersebut. Kedua, berkaitan tentang waktu yang ditetapkan oleh perusahaan perihal batas waktu pekerja guna pelaksanaan tugas. Ketiga yaitu target kualitas dan kuantitas yang harus dicapai karyawan. Waktu dan target adalah dua hal yang sangat berhubungan dan mempengaruhi beban kerja, jika salah satu atau dua hal tersebut tidak cocok akan kemampuan pekerja maka dapat mengakibatkan pekerja menjadi lelah serta menjadi terbebani saat bekerja.

Lingkungan kerja di perusahaan juga merupakan aspek krusial serta memerlukan perhatian yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana serta prasarana dari kerja pada wilayah pekerja yang melakukan tugas pekerja dengan pengaruh akan pelaksanaan dari adanya pekerjaan tersebut (Nainggolan, 2018). Lingkungan dari kerja terdiri atas tempat pekerja yang bekerja, adanya fasilitas yang ada di perusahaan, alat bantu kerja, penerangan, kebersihan, ketenangan, serta adanya hubungan antar karyawan didalam perusahaan. Lingkungan dari kerja yang memberikan kenyamanan pada karyawan seperti fasilitas yang memadai, alat bantu pekerjaan yang mendukung, suhu ruangan yang sesuai, tata penempatan barang-barang yang rapi, hubungan antar karyawan bagus maka berdampak untuk pekerja dapat merasakan kenyamanan ketika bekerja serta akan berpengaruh untuk kemampuan pekerja yang meningkat. Berbanding terbalik jika lingkungan akan kerja pada perusahaan kurang memberikan kenyamanan bagi karyawan seperti fasilitas yang kurang memadai, alat bantu pekerjaan yang kurang mendukung, suhu ruangan yang panas, tata penempatan barang-barang yang tidak rapi, hubungan antar karyawan yang kurang baik maka memiliki pengaruh akan kinerja pekerja mengalami penurunan.

PT Wiharta Karya Agung Gresik yang adalah industri dengan fokus pada bagian produksi *packaging* serta *woven plastic*. Pekerja bagian produksi yang ada dalam PT Wiharta Karya Agung Gresik memiliki peranan penting dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai target akan industri perusahaan. Melalui adanya wawancara serta pengamatan yang dikerjakan oleh sebagian pekerja divisi produksi pada PT Wiharta Karya Agung Gresik mengalami beban kerja yang tinggi karena perusahaan memberikan target produksi tidak cocok untuk kapasitas dari kinerja para pekerjanya. Adanya hal tersebut dapat menimbulkan dalam 5 tahun belakang target produksi yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak pernah tercapai.

Perolehan pengamatan serta adanya wawancara oleh pekerja pada PT Wiharta Karya Agung Gresik mengatakan bahwa tujuan produksi oleh industri tinggi serta tidak sesuai akan kinerja dari pekerja dan jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa memiliki beban kerja yang berat, ditambah dengan batas waktu karyawan dalam mencapai target perusahaan yang terlalu singkat. Karena tekanan beban kerja tersebut, membuat karyawan menjadi lelah secara fisik maupun psikologi yang mengakibatkan produktivitasnya menurun dan target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Selain itu, hasil pengamatan dan wawancara mengenai permasalahan yang ada dan dialami beberapa karyawan adalah tentang lingkungan kerja yang ada di PT Wiharta Karya Agung.

Beberapa alat bantu pekerjaan yang ada di perusahaan sudah berusia tua dan banyak yang rusak dan kurang memadai untuk membantu melancarkan proses produksi. Saat siang hari karyawan merasa suhu ruangan menjadi panas karena atap di ruangan produksi terbuat dari galvalum dan kurangnya pendingin untuk ruangan menimbulkan para pekerja menjadi tidak nyaman untuk bekerja. Karyawan juga mengeluh merasa lelah saat proses produksi yang lama akibat mengoperasikan mesin dengan berdiri. Kurangnya komunikasi antara karyawan produksi dengan karyawan gudang di PT Wiharta Karya Agung Gresik menyebabkan tumpukan barang hasil produksi yang ada di ruangan produksi, hal ini menimbulkan masalah kenyamanan saat bekerja karena mobilitas karyawan produksi menjadi terhambat. Dengan kondisi lingkungan kerja yang ada di PT Wiharta Karya Agung Gresik menunjukkan lingkungan dari kerja tidak kondusif yang berdampak karyawan kurang memperoleh kenyamanan saat bekerja guna mendukung meningkatkan kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dari karyawan pada PT Wiharta Karya Agung Gresik.

Tinjauan Pustaka *Beban Kerja*

Berdasar adanya aturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 (2012) beban kerja merupakan besarnya tugas pekerja yang diberikan guna jabatan tersendiri pada unit kerja dengan perolehan jumlah dari waktu yang dipakai dengan tenggat waktu 1 tahun. Beban kerja adalah terlalu berat atau sulitnya pekerjaan yang dilakukan karyawan, atau terlalu banyaknya pekerjaan yang diberikan pada karyawan dibandingkan akan waktu yang sudah ditetapkan pihak perusahaan (Arifin dkk, 2019). Indikator dari beban kerja ada 3 (tiga), yaitu : 1) Kondisi akan pekerjaan, 2) Penggunaan dari waktu kerja, 3) Target pencapaian (Koesomowidjojo, 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah semua hal yang berada di sekitar pekerja serta bisa memberikan dampak untuk pekerja guna menjalankan tugas pekerja (Sunyoto, 2012). Lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan serta alat perkakas yang dihadapi, wilayah sekitarnya terdapat seseorang pekerja lalu untuk metode kerja dan adanya pengaturan dalam perseorangan ataupun kelompok (Sedarmayanti, 2017). Indikator guna lingkungan kerja yaitu: 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Suara bising, 4) Penggunaan warna, 5) Ruang gerak yang dibutuhkan (Budianto & Katini, 2017). Indikator lingkungan kerja ada 3 (tiga) yaitu : 1) Suasana kerja, 2) Hubungan bersama rekan kerja, 3) Tersedianya fasilitas kerja (Ahmad et al, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perolehan kerja dalam bentuk kuantitas ataupun kualitasnya yang dapat digapai pekerja guna pelaksanaan pekerjaan yang sesuai akan tanggung jawab dari perusahaan. Kinerja adalah suatu keterkaitan antara tugas pekerjaan yang sudah diberikan untuk karyawan (Budianto & Katini, 2017). Kinerja tentunya bukan suatu proses akhir dalam serangkaian proses kerja namun merupakan total dari dimulai adanya input lalu proses serta *output* ataupun adanya *outcome*. Indikator guna pengukuran kinerja akan karyawan secara personal, ialah : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian (Rosman, 2014)

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yaitu faktor yang bisa memberikan pengaruh akan tingkatan pencapaian suatu industri perusahaan. Keterkaitan antara beban dari kerja akan kinerja pekerja adalah beban dari kerja yang tinggi sehingga berdampak akan menurunnya kemampuan pekerja (Rolos dkk, 2018). Bisa disimpulkan bahwa besarnya beban akan kerja yang diperoleh maka dapat memberikan pengaruh guna kinerja dari para pekerja. Pekerja sering mengalami adanya kewajiban dalam pengerjaan tugas secara bebarengan. Jumlah sumber daya manusia yang seringkali terbatas dengan target dari perusahaan yang tinggi menyebabkan karyawan memiliki beban kerja dan fisik karyawan menjadi mudah lelah, hal ini tentunya menyebabkan kinerja karyawan menurun. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan beban dari kerja memiliki pengaruh yang negatif akan kinerja dari karyawan (Rolos, 2018).

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja pada perusahaan memiliki makna yang penting untuk pekerja yang berada di dalam perusahaan tersebut (Ekaningsih, 2012). Dikarenakan adanya lingkungan akan kerja memberikan pengaruh langsung ataupun tidak langsung untuk pekerja pada perusahaan. terdapat bukti dengan adanya tugas bisa terselesaikan dengan baik disebabkan lingkungan akan kerja industri yang bagus serta terdapat bukti apabila manajer memiliki pengaruh akan lingkungan dari kerja pada perusahaan, ada bukti bahwa keterkaitan pekerja dengan industri perusahaan memiliki peranan penting guna pencapaian prestasi serta kepuasan karyawan sendiri pada perusahaan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa segala hal yang berkaitan tentang lingkungan dari kerja pada dapat memeberikan pengaruh kinerja dari karyawan. Berdasarkan studi sebelumnya dikerjakan Lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif serta signifikan akan kinerja dari karyawan (Nainggolan, 2018).

METODE

Penelitian ini termasuk studi kuantitatif. Variabel yang ditetapkan oleh peneliti diantaranya: variabel independen, ialah Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) serta variabel untuk dependen merupakan Kinerja (Y). Studi ini mengambil data dengan cara membagikan kuisioner kepada karyawan bagian produksi PT Wiharta Karya Agung Gresik. Kuisioner diberikan sebanyak 90 kepada karyawan bagian produksi PT Wiharta Karya Agung Gresik. Dalam penelitian ini teknik analisisnya berupa model *Partial Least Square*. PLS ialah metode guna mengkontruksi model yang bisa diperkirakan saat terdapat faktor yang berlebihan pada indikator.

HASIL

Variabel independen dengan indikator reflektif dalam studi ini ialah beban akan krja serta lingkungan dari kerja dengan varaibel dependen yaitu kinerja. Hasil AVE, merupakan hasil perolehan yang menampilkan hasil varian dari indikator tekandung pada variabel laten. Dengan konvergen perolehan AVE yaitu lebih tinggi 0,5 dapat terlihat adanya terpenuhinya validitas yang bagus untuk variabel laten. Dalam variabel indikator yang reflektif terlihat perolehan AVE guna masing masing variabel. Terlihat melalui hasil model yang bagus jika nilai dari AVE untuk setiap variabel yaitu llebih tinggi 0,5. Perolehan dalam uji AVE guna variabel beban akan kerja a (X1) sebanyak 0,624140, untuk variabel dari Lingkungan akan Kerja (X2) sebanyak 0,647556 serta Kinerja dari Karyawan (Y) sebanyak 0,561716 bisa terlihat dari semua variabel menampilkan hasil degan nilai yang lebih tinggi 0,5 sehingga bisa diambil kesimpulan pada studi ini memenhi untuk bisa disebutkan memiliki validitas yang bagus. *Reliabilitas konstruk* dihitung menggunakan nilai dari *composite reliability*, adanya konstruk reliabel dengan perolehan *composite reliability* lebih tinggi 0,70, dapat disimpulkan indikator sesuai dalam menghitung variabel laten. Perolehan *Composite Reliability* menampilkan variabel Beban Kerja (X1) sejumlah 0,829204, variabel Lingkungan akan Kerja (X2) sejumlah 0,880219 serta Kinerja akan Karyawan (Y) sejumlah 0,862676, dari keseluruhan variabel menampilkan nilai akan *Composite Reliability* lebih tinggi 0,70 dapat disimpulkan semua variabel dalam studi ini reliabel.

Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Hasil menunjukkan didapat R^2 sejumlah 0,616102; dapat dijelaskan adanya model tersebut bisa menerangkan permasalahan kinerja akan pekerja yang terdampak akan variabel bebas yaitu beban kerja serta lingkungan dari kerja serta nilai dari varian sejumlah 61,61% diabnding dengan sisanya yaitu sebanyak 38,39% diterangkan variabel lain diluar dari studi ini atau selain beban akan kerja serta lingkungan dari kerja.

Tabel 1
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,127032	-0,122177	0,052964	2,398479	0,018
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,775863	0,775242	0,033389	23,237002	0,000

Sumber : data olahan

Tabel 1 dapat diuraikan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : dinyatakan dapat diterima, adanya *path coefficients* sejumlah -0,127032 serta perolehan t-statistic sejumlah 2,398479 > 1,96 yang bernilai positif artinya signifikan.

Hipotesis 2 : dinyatakan dapat diterima, adanya *path coefficients* sejumlah 0,775863 serta perolehan t-statistic sejumlah 23,237002 > 1,96 yang bernilai positif artinya signifikan.

Berdasarkan adanya gambar *output* PLS tersebut bisa terlihat nilai akan *factor loading* setiap klasifikasi terdapat diatas simbol panah antara variabel serta indikator, serta dapat terlihat nilai *path coefficients* terdapat diaats simbol panah antara variabel dari eksogen akan variabel dari endogen. Dapat terlihat pula melalui besarnya nilai *R-Square* terdapat pada lingkaran variabel dari endogen atau kinerja dari pekerja.

Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui perolehan studi yang sudah dikerjakan didapatkan kesimpulan sesuai dengan hipotesis, bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif serta signifikan akan kinerja dari karyawan divisi produksi pada PT Wiharta Karya Agung Gresik dapat diterima. Hasil penelitian dari faktor loading yang mempunyai nilai skor tertinggi adalah belum mampunya karyawan untuk mencapai tenggat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan guna penyelesaian tugas. Dapat terlihat adanya ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena beban akan kerja ditetapkan industri terlalu tinggi serta menimbulkan kinerja dari karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam menanggapi permasalahan ini, perusahaan perlu meninjau kembali mengenai pemberian beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Dengan tindakan perusahaan untuk meninjau ulang perihal beban kerja diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Studi ini searah dengan studi yang dikerjakan Rolos et al (2018) menampilkan hasil beban akan kerja memiliki pengaruh negatif akan kinerja.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya perolehan melalui studi ini didapatkan kesimpulan yang sesuai dengan hipotesis bahwa, lingkungan akan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan akan kinerja dari karyawan divisi produksi pada PT Wiharta Karya Agung Gresik dapat diterima. Hasil penelitian dari faktor loading yang mempunyai nilai skor tertinggi adalah fasilitas kerja yang disediakan kurang lengkap dan kurang mendukung untuk melakukan pekerjaan. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi sedikit terhambat dalam mengerjakan pekerjaannya dan membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam menanggapi permasalahan ini, perusahaan perlu memberikan lingkungan dari kerja mendukung, entah dari lingkungan kerja fisik ataupun tidak. Dengan memfasilitasi pekerja melalui adanya lingkungan dari kerja bagus diharapkan pekerja bisa mengupgrade kinerja dalam mencapai tujuan industri. Studi ini searah dengan studi yang dikerjakan Nainggolan (2018) memperoleh hasil lingkungan akan kerja memiliki pengaruh positif akan kinerja.

SIMPULAN

Perolehan studi yang dikerjakan bisa diambil kesimpulan beban akan kerja tinggi dapat menurunkan kinerja akan karyawan divisi produksi pada PT Wiharta Karya Agung Gresik, lingkungan akan kerja baik serta mendukung bisa meningkatkan kinerja dari karyawan pada karyawan divisi produksi pada PT Wiharta Karya Agung Gresik. Melalui prolehan studi ini bisa diperoleh saran yang bisa dimanfaatkan serta sebagai pertimbangan guna pengambilan keputusan sebagai berikut, PT Wiharta Karya Agung Gresik diharapkan dapat memperhatikan dan meninjau kembali perihal pemberian beban kerja kepada karyawan. Peninjauan kembali perihal beban kerja karyawan mencakup tentang seberapa besar target produksi dan tenggat waktu yang diperoleh pekerja disesuaikan dengan kapasitas serta kuantitas jumlah pekerja yang ada di perusahaan. PT Wiharta Karya Agung Gresik diharapkan dapat lebih memperhatikan kembali perihal lingkungan kerja yang ada di perusahaan salah satunya adalah memberikan fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung kinerja karyawan, memperhatikan suhu udara dan penerangan yang ada di ruang kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewel, Rita N Taroreh. (2019). Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, and Universitas Sam Ratulangi. "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), 2811–20.
- Arifin, M. Zainal, Taher Alhabsji, and Hamidah Nayati Utami. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas Dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5(2), 136–45.
- Budianto, A Aji Tri, and Amelia Katini. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Diana, Yana. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jumant*, 11(2), 193–206.

- Ekaningsih, Ana Sri. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Pamong Praja Kota Surakarta). *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(1) .
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Nainggolan, Nora Pitri. 2018. Pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ex Batam Indonesia Nora Pitri Nainggolan Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. *Jurnal Manajemen*, 2(2). 135–54.
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 6(4), 19–27.
- Rosman. 2014. Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 2753–2766.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.