

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

Dian Asriani¹, Muchran BL², Irwan Abdullah³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(asrianidian405@yahoo.com)

ABSTRAK

DIAN ASRIANI, Tahun 2018 Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. H. Muchran BL dan Pembimbing II Irwan Abdullah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Kuantitatif. Fokus penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga dapat menjalankan pekerjaan dan kegaitannya dengan baik. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai, pengontrolan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung akan membuat pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini ialah pegawai, pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2001:27).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi.

Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006:122). Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Tanjung, 2016). Dari uraian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dapat saya simpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana pegawai dapat bekerja secara optimal yang dimana pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu : 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. 2) Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. 3) Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif merupakan proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram 2008:149 dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif). Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independent yaitu terdiri dari pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2010:117) dalam kutipan (Rodi Ahmad Ginanjar 2013:33), adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang berjumlah 105 orang pegawai.

2. Sampel Penelitian

Dalam kutipan (Dani Praditya Setiawan, 2016:41) menurut Arikunto (2010:130) dalam kutipan (Dani Praditya Setiawan, 2016:41), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:116), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Nilai Kritis (10%)

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,01)}$$

$$n = \frac{105}{1 + 1,05}$$

$$n = \frac{105}{2,05}$$

$$n = 51,21$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 51,21 yang dibutuhkan.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005) dalam kutipan (Tri Widari, 2016:45). Indikator-indikator yang dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang disediakan.

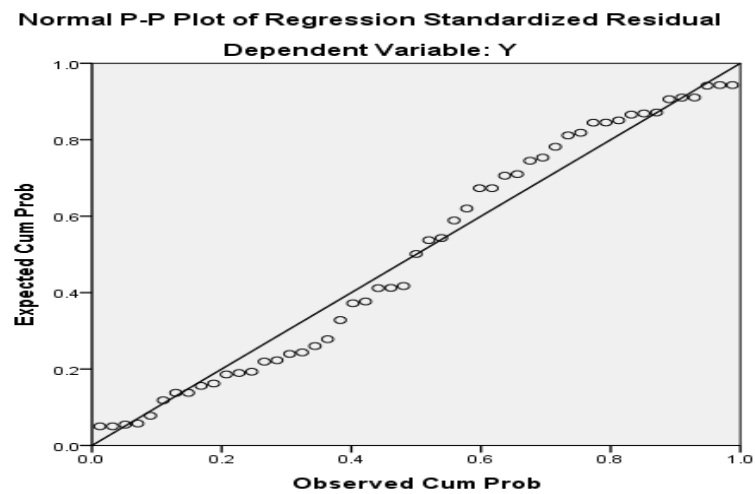
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Data

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data ditunjukkan melalui grafik di bawah ini:

Gambar 4.2
GRAFIK UJI NORMALITAS



Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Pada grafik tersebut di atas, tampak bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian, pada grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikoleniaritas

Hasil pengujian multikoleniaritas dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 12

UJI MULTIKOLENIARITAS

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	17.011	.819		20.771	.000		
	X1	-.197	.026	-.560	-7.525	.000	.996	1.004
	X2	.331	.036	.688	9.241	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

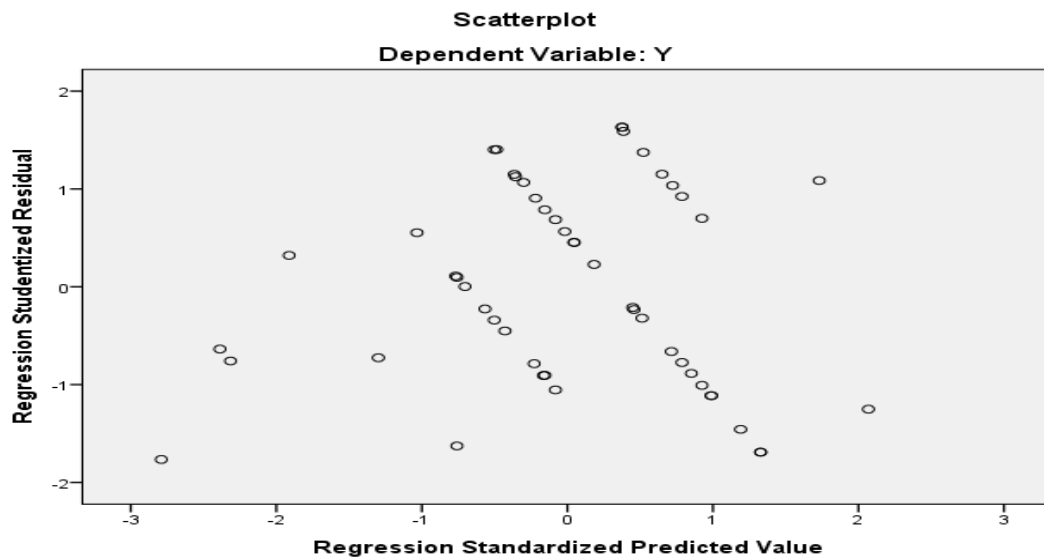
Pada tabel output uji multikoleniaritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF sebesar 1.004, kurang dari 10. Sementara nilai Tolerance sebesar 0.996, lebih dari 0.01. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas pada data penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.3

GRAFIK Uji HETEROSKEDASTISITAS



Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, multikoleniaritas, dan heteroskedastisitas, data penelitian memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya, yakni pengujian hipotesis.

Analisis Koefisien Determinan

Koefisien determinan dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2) atau *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinan.

Tabel 4.13

KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.724	.599

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.735 atau 73.5. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel X₁ (Beban Kerja) dan X₂ (Lingkungan Kerja) sebesar 73.5% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Sisanya sebesar 26.5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan baik karena nilai koefisien determinannya mendekati 100% atau 1. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel dalam penelitian. Uji t ditunjukkan dengan nilai t-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji t dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 HASIL UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.011	.819		20.771	.000
	X ₁	-.197	.026	-.560	-7.525	.000
	X ₂	.331	.036	.688	9.241	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Dari hasil pengujian statistik di atas, dapat dirumuskan model penelitian dalam persamaan berikut:

$$Y = 17.011X_1 - 0.1977X_2 + 0.331 + e$$

1) Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar -7.525, dan nilai t-tabel

adalah 1.67722 (df=48). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis 1 (H1) diterima.

2) Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 9.241, dan nilai t-tabel adalah 1.67722 (df=48). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t- hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis 2 (H2) diterima.

b. Hasil Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh simultan kedua variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil uji F ditunjukkan dengan nilai F-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji F dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.15 UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	47.778	2	23.889	66.659	.000^b
	Residual	17.202	48	.358		
	Total	64.980	50			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung yang didapat adalah sebesar 66.659, dan nilai F-tabel adalah 3.19. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai F- hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan

Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis 3 (H3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena adanya rasa kenyamanan dan keamanan yang baik pada instansi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Aurelia Potu (2013) bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performaterbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka.

c. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik yang di peroleh, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel beban kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada variabel lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya pada lingkungan kerja yang terdapat kenyamanan serta keamanan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Danu Praditya Setiawan (2016) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

PENUTUP

Simpulan

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
3. Uji F Beban Kerja dan Lingkungan Kerjasama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan R Square 0,735 dan nilai Sig=0,000 jadi 73,5% variasi nilai Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

1. Beban kerja yang tidak berlebihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian beban kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal.
2. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan memperhatikan kenyamanan, fasilitas dan keamanan dapat membuat pegawai termotivasi untuk memperlihatkan kinerja terbaiknya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A., Suprihadi, H. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, (Online). Vol.3 No.7. (<https://ejournal.stiesia.ac.id>)

- Hatmawan, A.A. 2015. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, (Online). Vol.4 No.1. (<http://e-journal.unipma.ac.id>)
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Khasifah, F., Nugraheni, R. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal Of Management*, (Online). Vol.5 No.2. (<http://eprints.undip.ac.id>)
- Linda, M.R., Megawati., Japriska, Y. 2014. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, (Online). Vol.3 No.1. (<http://ejournal.unp.ac.id>)
- Muhammad, S.R., Adolfini., Lumintang, G. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, (Online). Vol.4 No.1. (<https://ejournal.unsrat.ac.id>)
- Novyanti, J.S. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bapedda Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, (Online). Vol.3 No.1. (<http://jurnal.untad.ac.id>)
- Paramitadewi, K.F. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompenasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, (Online). Vol.6 No.6. (<https://ojs.unud.ac.id>)
- Potu, A. 2013. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku di Manado. *Jurnal EMBA*, (Online). Vol.1 No.4. (<https://ejournal.unsrat.ac.id>)
- Rahmawanti, N.P., Swasto.B., Prasetya.A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.8 No.2. (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>)
- Rohmatulloh, W., Satrio, B. 2017. Pengaruh Lingkungan, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, (Online). Vol.6 No.9. (<https://ejournal.stiesia.ac.id>)
- Subagiarta, I.W. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu

Pintu dan Penanaman Modal Kota Denpasar). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (Online). Vol.13 No.3. (<http://journal.undiknas.ac.id>)

Sutrisno, E. 2015. *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group: Jakarta.

Sutoyo. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. e *Jurnal Katalogis*, (Online). Vol.4 No.3. (<https://media.neliti.com>)

Tjiabrata, F.R., Lumanauw, B., Dotulong, L.O.H. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, (Online). Vol.5 No.2. (<https://ejournal.unsrat.ac.id>)