



Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Tulus Asih Group

Dewi Laras Sentiana Rahayu¹, Wiwi Hartati², Mery Sukartini³

Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Cirebon, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: dewilarassentiano@gmail.com

Diterima: 05-08-2025 | Disetujui: 13-08-2025 | Diterbitkan: 15-08-2025

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of workload and organizational culture on employee performance at PT Tulus Asih Group. The research method used was a quantitative approach using a survey technique, where questionnaires were distributed to 100 employees as respondents. Data analysis was conducted through a series of tests, including validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination tests, and partial (t-test) and simultaneous (F-test) hypothesis testing. The results of the analysis indicate that partially, workload has a positive but insignificant effect on employee performance, while organizational culture has a positive and significant effect. Simultaneously, both variables influence employee performance, with organizational culture being the more dominant factor. These findings confirm that implementing a positive work culture can balance workload and maintain employee productivity. Therefore, management is expected to strengthen the implementation of organizational culture values and ensure proportional workload distribution to support sustainable performance improvement.

Keywords: Workload; Organizational Culture; Employee Performance; Human Resource Management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Tulus Asih Group. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana kuesioner disebarikan kepada 100 karyawan sebagai responden. Analisis data dilakukan melalui serangkaian uji, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja berpengaruh positif namun tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan budaya organisasi sebagai faktor yang lebih dominan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan budaya kerja yang positif mampu mengimbangi beban kerja sehingga produktivitas karyawan tetap terjaga. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan untuk memperkuat penerapan nilai-nilai budaya organisasi dan memastikan distribusi beban kerja yang proporsional guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Katakunci: Beban Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Dewi Laras Sentiana Rahayu, Wiwi Hartati, & Mery Sukartini. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Tulus Asih Group. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 1154-1164. <https://doi.org/10.63822/1w28xy97>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi salah satu komponen penting dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini untuk keberhasilan organisasi. Dua faktor penting yang memengaruhi kinerja tersebut adalah beban kerja dan budaya organisasi. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu. (Anggraini et al., 2022). Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dapat mengakibatkan tekanan fisik maupun psikologis yang pada akhirnya memengaruhi kinerja.

PT Tulus Asih Group adalah perusahaan pengembangan properti yang berfokus pada proyek perumahan atau developer perumahan yang telah menjadi developer terbesar di wilayah III Cirebon sejak didirikan pada tahun 2002. Meskipun PT Tulus Asih Group telah berusaha membangun budaya organisasi yang baik, masih ada tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara konsisten. Jalmaf & Wiguna, (2024) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Artinya, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang membentuk cara karyawan berinteraksi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan dalam menjalankan mencapai tujuan perusahaan (Zulfikar, 2024) Artinya, kinerja karyawan mencerminkan seberapa efektif individu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu, sehingga menjadi indikator penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Meski demikian, masih terdapat kekosongan penelitian (*research gap*) yang membahas secara bersamaan pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, khususnya pada perusahaan sektor jasa dan pelayanan sosial seperti PT Tulus Asih Group.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, serta mendorong perusahaan melakukan evaluasi demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Beban Kerja

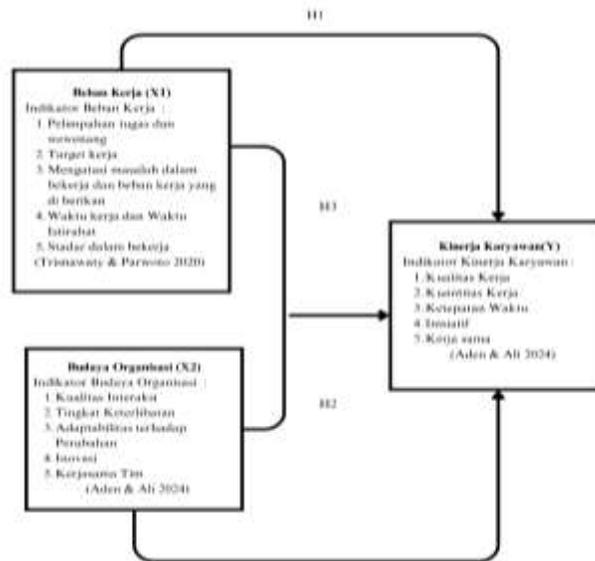
Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Tampenawas et al., 2023). Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi Duka et al., (2023). Menurut (Nurhasanah et al., 2022) Beban Kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah konsep yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan sebuah perusahaan. Ini adalah sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dipahami dan dibagikan oleh anggota organisasi yang mempengaruhi cara mereka berperilaku dan bekerja Bersama. Alhempy et al., (2024). Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi seperti satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, nilai-nilai inti dan pola perilaku mempengaruhi kinerja organisasi. Umam, (2022). Menurut Daslim et al., (2023) budaya akan mempengaruhi cara berpikir, sikap, dan perilaku seseorang. Dengan demikian, pemahaman budaya organisasi menjadi penting dan relevan, mengingat adanya keanekaragaman kebudayaan yang dibawa oleh karyawan ke dalam perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Khaeruman et al., (2021). Kinerja yang diharapkan untuk meningkatkan keunggulan bagi setiap perusahaan dapat dinilai dari kualitasnya, ketepatan waktu, efektivitas, dan kuantitas hasil pencapaian pekerjaannya. Esthi & Marwah, (2020). Menurut Kabdiyono et al., (2024) menyatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menilai sejauh mana seorang karyawan dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian literatur sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

H1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Beban kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tulus Asih Group, Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang. Karena ukuran populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel jenuh diterapkan, yang berarti semua anggota populasi dimasukkan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, total ukuran sampel adalah 100 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen utama berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima tingkat, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (skor 1) hingga “Sangat Setuju” (skor 5). Instrumen ini telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas guna memastikan keandalan serta konsistensinya dalam mengukur variabel. Adapun variabel penelitian terdiri dari: Beban Kerja (X1), diukur melalui indikator Pelimpahan tugas dan wewenang, target kerja, mengatasi masalah dalam bekerja dan beban kerja yang diberikan, waktu kerja dan waktu istirahat serta standar dalam bekerja. Budaya Organisasi (X2), diukur berdasarkan indikator kualitas interaksi, tingkat keterlibatan, adaptasi terhadap perubahan, inovasi dan Kerjasama tim. (Y), diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif dan kemampuan kerja sama tim.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel (5%)	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,66	0,1966	Valid
	X1.2	0,558		Valid
	X1.3	0,534		Valid
	X1.4	0,486		Valid
	X1.5	0,586		Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,546	0,1966	Valid
	X2.2	0,564		Valid
	X2.3	0,387		Valid
	X2.4	0,525		Valid
	X2.5	0,501		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,56	0,1966	Valid
	Y2	0,528		Valid
	Y3	0,415		Valid
	Y4	0,485		Valid
	Y5	0,42		Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai R hitung > R tabel (0,1966), sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas
Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja	.746	5
Budaya Organisasi	.584	5
Kinerja Karyawan	.764	5

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa variabel Beban Kerja ($\alpha = 0,746$) dan Kinerja Karyawan ($\alpha = 0,764$) berada pada kategori reliabel, sementara Budaya Organisasi ($\alpha = 0,584$) berada pada kategori cukup reliabel, sehingga seluruh instrumen dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	4.007	1.260		3.179	.002
Beban Kerja	-.037	.057	-.075	-.642	.522
Budaya Organisasi	-.087	.072	-.140	-1.198	.234

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (0,522) dan Budaya Organisasi (0,234) memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1Beban Kerja	.727	1.375
Budaya Organisasi	.727	1.375

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Budaya Organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,727 dan nilai VIF sebesar 1,375. Dengan Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas, sehingga keduanya layak digunakan secara simultan dalam model regresi tanpa memengaruhi validitas analisis.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10561019
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.086
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data rimer diolah, 2025

Merujuk pada hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,058 yang melebihi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa data residual memiliki distribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 6. Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	81.515	12	6.793	1.383	.189
		Linearity	26.777	1	26.777	5.453	.022
		Deviation from Linearity	54.738	11	4.976	1.013	.442
	Within Groups		427.235	87	4.911		
	Total		508.750	99			
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	106.728	9	11.859	2.655	.009
		Linearity	68.848	1	68.848	15.413	.000

	Deviation from Linearity	37.880	8	4.735	1.060	.398
	Within Groups	402.022	90	4.467		
	Total	508.750	99			

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pengujian linearitas mengindikasikan bahwa baik Beban Kerja maupun Budaya Organisasi memiliki hubungan yang linear dengan Kinerja Karyawan (nilai signifikansi linearitas $< 0,05$ dan deviation from linearity $> 0,05$), sehingga keduanya memenuhi asumsi linearitas dan layak dimasukkan dalam analisis regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.434	2.025		6.141	.000
Beban Kerja	.043	.092	.051	.464	.643
Budaya Organisasi	.359	.116	.341	3.084	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar 12,434 mengindikasikan nilai awal Kinerja Karyawan saat Beban Kerja dan Budaya Organisasi konstan. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (sig. 0,643 $> 0,05$), sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan (sig. 0,003 $< 0,05$), artinya peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.119	2.12721

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji determinasi menghasilkan nilai R Square sebesar 0,137, yang menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan 13,7% variasi Kinerja Karyawan, sementara 86,3% sisanya

dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,119 menegaskan adanya kontribusi kedua variabel, meskipun pengaruhnya tidak dominan.

**Tabel 9. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.434	2.025		6.141	.000
Beban Kerja	.043	.092	.051	.464	.643
Budaya Organisasi	.359	.116	.341	3.084	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig. 0,643 > 0,05), sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan (Sig. 0,003 < 0,05), sehingga hanya Budaya Organisasi yang terbukti memengaruhi kinerja secara parsial.

**Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	69.824	2	34.912	7.715	.001 ^b
Residual	438.926	97	4.525		
Total	508.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji F menunjukkan nilai Sig. 0,001 < 0,05 dan F hitung 7,715 > F tabel 3,09, sehingga Beban Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh beban kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Tulus Asih Group, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Beban kerja memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa perbedaan tingkat beban kerja tidak secara langsung memengaruhi pencapaian kinerja, sehingga produktivitas lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar beban kerja.

- 2) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang didukung oleh nilai, norma, dan kebiasaan positif terbukti mampu mendorong motivasi, loyalitas, serta hasil kerja yang lebih baik.
- 3) Secara bersamaan, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan budaya organisasi menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendukung kinerja optimal.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan lebih efektif dicapai melalui penguatan budaya organisasi yang positif disertai pengelolaan beban kerja yang seimbang. Untuk pengembangan penelitian di masa mendatang, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, atau kepuasan kerja guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya organisasi dengan menanamkan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang positif guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pembagian beban kerja juga perlu diatur secara seimbang agar terhindar dari kelelahan dan tetap menjaga produktivitas. Penelitian mendatang sebaiknya mempertimbangkan penambahan variabel seperti kepemimpinan, motivasi, atau kepuasan kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Zulfikar. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Salmanda Jaya Utama. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 144–156. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1088>
- Aden, A., & Ali, H. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM*. 2(4), 149–155.
- Alhempri, R., Zamii, A., Goenawan, D., & Luka, A. (2024). *Budaya Organisasi* (1st ed., Vol. 4, Issue 1). TAKAZA INNOVATIX LABS.
- Angraini, R., Andri, G., & Sjafitri, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Unit Kanca Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat. *Eqien - Journal of Economics and Business*, 11(03), 495–503. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/1175>
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Duka, A., Peny, T., Hermayanti, & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018–1039.
- Esthi, R., & Marwah, Y. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137. <https://doi.org/10.29264/jfor.v22i1.6654>
- Regina Jalmaf, B., Wiguna, M., Kunci, K., Organisasi, B., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sompo Insurance ARTICLE

- INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 35–42.
<https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Kabdiyono, E., Perkasa, D., & Ekhsan, M. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter* (1st ed.). CV. AA. RIZKY.
- Nurhasanah, Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF R&D*.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF R&D*.
- Tampenawas, B., Dotulong, L., & Pandowo, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 1108–1117. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52345>
- Trisnawaty, M., & Parwoto. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92.
<https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>
- Umam, K. (2022). *Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* (M. A. Muta Ali Arauf (ed.); 1st ed.).