

ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN FINANCE DAN ACCOUNTING PT X

Oleh:

Karina Rahmadina¹, Susan Febriantina², Rizki Firdausi Rachmadania³
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: Rahmadinakarina2@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 5 Januari 2024	Accepted: 7 Januari 2024	Published: 18 Januari 2024

ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan pada PT X yang bertujuan untuk mengetahui beban kerja, faktor yang mempengaruhi beban kerja, dan dampak beban kerja pada departemen finance dan accounting di PT X. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik Pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan wawancara, observasi, dan studi Pustaka. Teknik analisis data ini meliputi reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini bahwa adanya pengaruh dari tingginya beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu adanya prokrastinasi, karena tingginya beban kerja karyawan, salah satu pekerjaan mengarsipkan dokumen tidak segera dilakukan dan menyebabkan menumpuknya dokumen yang mengakibatkan sulitnya dalam penemuan kembali dokumen.

Kata Kunci: Beban Kerja, Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja, Dampak Beban Kerja

Abstract

This research was conducted at PT X which aims to determine workload, factors that affect workload, and the impact of workload on the finance and accounting department at PT X. In this study the authors used a qualitative method with a case study approach. Money data collection techniques are used, namely interviews, observations, and literature studies. This data analysis technique includes data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results obtained in this study show that there is an influence of high workload on employee performance, namely the existence of procrastination, because of the high workload of employees, one of the jobs of archiving documents is not done immediately and causes an accumulation of documents which results in difficulty in finding documents again.

Keywords: *Workload, Factors Affecting Workload, Impact of Workload*

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompleks, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset paling berharga bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang terlibat dalam berbagai aspek organisasi, mulai dari karyawan hingga manajemen tingkat atas. Mereka adalah tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang berperan penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia dalam konteks organisasi tidak dapat diabaikan, sebab sumber daya manusia berperan dalam menggerakkan segala aktivitas organisasi, mempengaruhi efisiensi, kualitas, inovasi, dan daya saing perusahaan. Sumber daya manusia



yang berkualitas dapat menjadi pembeda yang sangat penting antara sukses dan kegagalan suatu organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Semakin berkembangnya suatu organisasi tidak terlepas dari adanya suatu kinerja dari seorang karyawan, dan menjadikan sebuah keharusan untuk setiap karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang optimal agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini pun tidak terlepas dari kualitas dan kapasitas beban kerja karyawan yang sudah menjadi dari tanggung jawabnya. Dalam dunia kerja, beban kerja yang tinggi dapat menjadi tantangan yang serius bagi karyawan. Ketika karyawan menghadapi banyak tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, mereka mungkin mengalami tekanan yang tinggi. Hal ini dapat menyebabkan penundaan dalam penyelesaian pekerjaan dan bahkan pengabaian terhadap beberapa tugas.

Dalam kegiatan observasi penulis, ditemukan permasalahan yaitu berkaitan dengan beban kerja karyawan, yaitu menumpuknya arsip pekerjaan karyawan sehingga proses temu kembali dokumen menjadi sulit dan lama. Hal ini diperkuat dengan melakukan wawancara singkat kepada salah satu karyawan yang mengungkapkan bahwa beberapa karyawan yang ada pada departemen *Finance* dan *Accounting* di PT X menunda-nunda dalam mengarsipkan dokumen yang telah dikerjakan atau biasa disebut dengan prokrastinasi dikarenakan beban kerja yang tinggi dan terdapat pekerjaan yang lebih penting untuk dikerjakan sehingga pekerjaan mengarsipkan dokumen ditunda-tunda. Hal ini mengakibatkan tumpukan dokumen di meja kantor sehingga berpengaruh dalam proses temu kembali dokumen.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menganalisis secara mendalam beban kerja yang dialami oleh karyawan di dalam organisasi, termasuk jumlah tugas, tingkat kesulitan, dan abtas waktu yang diberikan, mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Tingkat beban kerja karyawan pada departemen *finance* dan *accounting* PT X dan mengetahui dampak beban kerja yang terjadi pada departemen *finance* dan *accounting* PT X.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan membantu dalam pengembangan kerangka kerja baru untuk memahami beban kerja karyawan. Kerangka kerja ini dapat digunakan oleh peneliti dan praktisi untuk menganalisis beban kerja di berbagai konteks organisasi dan industri. Melalui analisis beban kerja karyawan, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi strategi

pengelolaan yang efektif untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan meningkatkan produktivitas. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung, dan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah kondisi di mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kuantitas atau jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Ketika tuntutan tugas minimal, pekerja dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan dengan sedikit usaha, dan kinerja mereka tetap dalam kondisi terbaiknya (Kenanga et al., 2020). Setiap pekerjaan menimbulkan beban bagi yang melakukannya dan setiap tenaga kerja memiliki kapasitas tersendiri untuk mengatasi beban kerjanya sebagai beban kerja yang bisa berwujud beban kerja fisik, mental atau sosial. Seorang pekerja keras, seperti pekerja-pekerja angkut dan turun barang di pelabuhan, mengalami lebih banyak beban fisik ketimbang beban mental atau sosial. Sedangkan seorang pengusaha, mungkin tuntutanannya merupakan beban mental yang relatif jauh lebih tinggi. Sementara itu petugas sosial, mereka lebih sering menghadapi beban-beban sosial (Mahawati et al., 2021).

Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (1988), beban kerja fisik dan mental dibagi menjadi enam dimensi. Beban1 kerja fisik mencakup *physical demand*, yang menggambarkan besarnya aktivitas fisik seperti mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan, dan lainnya. Sementara itu, beban kerja mental mencakup *mental demand*, *temporal demand*, *performance*, dan *frustration*. Selain itu faktor internal dan eksternal juga mempengaruhi faktor yang mempengaruhi beban kerja (Yang & Santoso, 2022) Menurut (Sari & Ali, 2022) jumlah pekerjaan, target pekerjaan, dan kebosanan juga menjadi faktor yang turut berkontribusi dalam mempengaruhi beban kerja. Menurut (Idayanti et al., 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain adalah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, waktu yang cukup diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, usaha yang diperlukan oleh karyawan, dan kombinasi fungsi yang dilakukan oleh karyawan dalam berbagai

situasi atau skenario.

Dampak Beban Kerja

Menurut sebuah studi empiris yang diterbitkan dalam jurnal *Psychosomatic Medicine* pada tahun 2014, ada 45% kemungkinan bahwa diabetes dan beban kerja yang berlebihan saling berhubungan. Kesehatan mental juga dapat terganggu karena merasa terlalu banyak bekerja (Surijadi & Musa, 2020). Terlalu banyak bekerja juga dapat menyebabkan penyakit atau masalah yang berkaitan dengan tempat kerja. Hal ini juga dapat mengakibatkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan iritasi, serta kelelahan fisik dan mental. Sebaliknya, kebosanan dapat terjadi akibat beban kerja yang tidak mencukupi yang disebabkan oleh pengulangan peran dan gerakan. (Mahawati et al., 2021)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kamiko & Putra, 2019) akibat dari banyaknya pekerjaan yang para pekerja terima dapat menyebabkan adanya prokrastinasi dari para karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi yang artinya semakin rendah tingkat kerja karyawan perusahaan tersebut maka akan semakin rendah pula prokrastinasi kerja yang mereka lakukan. Rasa bosan akibat dari tingginya tuntutan pekerjaan juga merupakan dampak dari beban kerja yang tinggi (S & Ali, 2022).

Dampak dari beban kerja karyawan dapat beragam, tergantung pada intensitas dan durasi beban kerja tersebut. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja, penurunan motivasi, kelelahan, dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dan kualitas hidup kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memantau dan mengelola beban kerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka tidak mengalami kelebihan beban yang dapat mengganggu kesejahteraan dan produktivitas mereka (Rusmiati et al., 2021)

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus yaitu rencana penelitian yang mengikuti peristiwa yang bersangkutan tanpa manipulasi. Hal ini dikarenakan studi kasus didasarkan pada Teknik yang sama dengan Teknik umum dengan penambahan dua sumber bukti, observasi dan wawancara sistematis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan wawancara sistematis. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik pengumpulan data

berupa wawancara observasi, dan kajian Pustaka. Teknik analisis data penulis menggunakan reduksi data dan penyajian data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang menggambarkan beban kerja pada departemen finance dan accounting di PT X dan metode penyajian data yang digunakan adalah deskriptif. Variabel dalam penelitian ini adalah satu variable yaitu beban kerja pada departemen finance dan aaccounting PT X. Metode wawancara dan observasi yang dilakukan secara bersamaan selama magang atau kerja lapangan di Perusahaan digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Terdapat 10 Pertanyaan wawancara. Tempat penelitian ada PT X Dimana subjek penelitian termasuk koresponden bertempat di lingkungan departemen atau perkantoran.

Penulis melakukan wawancara dan observasi di PT X, khususnya dengan beberapa karyawan yang memiliki beban kerja yang cukup tinggi dan mempunyai jobdesk mengarsipkan dokumen yang telah dikerjakan., terdapat empat partisipan yang penulis wawancarai, diantaranya yaitu:

Gambar 1. 1 Deskripsi Partisipan

No	Partisipan	Divisi	Jabatan
1	Karyawan A	Accounting	Kepala Divisi
2	Karyawan B	Finance	Staff
3	Karyawan C	Finance	Staff
4	Karyawan D	Finance	Staff

Sumber: Data yang Diolah Penulis

Beban Kerja

Dalam hasil wawancara dengan para narasumber, peneliti mendapatkan jawaban yang sama yaitu dalam departemen finance dan accounting PT X merasa bahwa beban kerja yang mereka alami tinggi. Didukung dengan pernyataan narasumber B,C,D sebagai berikut:

Karyawan A: “Setiap pekerjaan pasti terasa berat jika kita tidak menyukainya, selama ini saya selalu menyukai pekerjaan saya, jadi saya merasa tidak terbebani oleh pekerjaan itu.”

Karyawan B: ” Beban kerja di departemen finance cukup berat ya untuk saya, karna saya juga belum lama dan bukan dari background akuntansi.”

Karyawan C: ”Iya, beban kerja di departemen finance dan accounting memang cukup

tinggi.”

Karyawan D: ” Menurut saya, pekerjaan di bagian finance cukup berat, karna salah satu tugas utama saya adalah memastikan kelancaran dari proses transaksi memeriksa setiap detail dari pekerjaan tersebut dengan teliti.”

Hasil dari wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan di Departemen Finance dan Accounting PT X mengindikasikan bahwa sebagian besar para responden menunjukkan kesadaran terkait tingginya tingkat beban kerja yang mereka alami. Kesimpulan ini mencerminkan pandangan bahwa tanggung jawab mereka tinggi.

Beban kerja dapat diartikan sebagai kondisi di mana kinerja seorang karyawan terpengaruh oleh kuantitas atau jumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dalam konteks ini, tingkat tuntutan tugas yang diberikan memainkan peran kunci dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat mencapai produktivitas optimal. Ketika tuntutan tugas minimal, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan usaha yang relatif kecil, menjaga kinerja mereka berada dalam kondisi terbaik, sebagaimana dikemukakan oleh (Kenanga et al., 2020). Sebagaimana yang disampaikan pada hasil wawancara bahwa para karyawan yang ada pada departemen finance dan accounting PT X merasa bahwa beban kerja yang dialami terasa berat.

Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Berdasarkan hasil dari wawancara singkat yang dilakukan, yang dapat peneliti simpulkan yaitu faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja karyawan pada departemen finance dan accounting adalah bertambahnya target pekerjaan yang mereka miliki ketika mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baru. Didukung oleh pernyataan narasumber dalam wawancara sebagai berikut:

Karyawan A: “Salah satu faktor dari faktor yang mempengaruhi beban kerja itu target ya, ketika semakin banyak target pekerjaan dari pihak manajemen maka pihak manajemen akan membaginya ke masing-masing departemen dan tidak jarang pihak manajemen sering melimpahkan kepada departemen finance dan accounting”

Karyawan B: ” “Untuk faktor yang mempengaruhi beban kerja itu pengetahuan dan keterampilan yang kita miliki, karna itu sangat berpengaruh ya menurut saya pribadi.”

Karyawan C: ” Ketika kami memiliki keterampilan atau pengetahuan baru, seperti telah mengikuti training atau kepelatihan, biasanya dari pihak manajemen akan menambahkan beban kerja yang akan kita kerjakan”

Karyawan D: ” Setiap pekan kan ada *manajemen review*, nah dari situ jobdesk yang kita lakukan akan diperhitungkan kecepatan dalam pengerjaannya. Ketika kita memiliki waktu yang masih banyak atau longgar biasanya akan diberikan pekerjaan tambahan”

Dalam hasil wawancara yang dikatakan oleh narasumber bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja itu dapat dikarenakan adanya target pekerjaan tambahan dari pihak manajemen, pengetahuan dan keterampilan yang karyawan miliki dan adanya tambahan waktu yang kosong atau senggang yang dimiliki oleh karyawan.

Dalam menjalani rutinitas pekerjaan sehari-hari, tidak jarang kita menemui tantangan berupa beban kerja yang dapat terasa begitu panjang dan kompleks. Hal kompleks tersebut terdapat faktor yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh sesuatu. Menurut hasil penelitian oleh (Sari & Ali, 2022) menyoroti bahwa jumlah pekerjaan, target pekerjaan, dan kebosanan juga menjadi faktor yang turut berkontribusi dalam mempengaruhi beban kerja.

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan menjadi suatu elemen kunci yang memainkan peran penting dalam membentuk dinamika beban kerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang mendalam dalam bidangnya mampu mengatasi tugas-tugas kompleks dengan lebih efisien, yang pada akhirnya dapat mengurangi beban kerja yang mereka hadapi. Selain pengetahuan, keterampilan individu juga merupakan faktor krusial yang memengaruhi beban kerja. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tidak hanya menjadi aset pribadi, tetapi juga berperan sebagai elemen yang berkontribusi terhadap efektivitas keseluruhan tim dan, oleh karena itu, dapat memoderasi tingkat beban kerja yang harus dihadapi oleh setiap individu dalam tim tersebut dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Idayanti et al., 2020).

Dampak Beban Kerja

Dalam wawancara singkat yang peneliti lakukan, mendapatkan kesimpulan bahwa terdapat dampak beban kerja yang dipengaruhi dan mempengaruhinya jika beban kerja tinggi. Hal ini adapat diungkapkan oleh narasumber pada pernyataan dalam wawancara sebagai berikut:

Karyawan A: “Menurut saya dampak yang diakibatkan dari tingginya beban kerja itu bisa stress yaa, dikarenakan tugas yang banyak”

Karyawan B: “Untuk dampak dari tingginya beban kerja yaitu karna banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, harus menunda beberapa pekerjaan yang kurang urgent atau genting. Hal yang ditunda tersebut seperti mengarsipkan dokumen setelah selesai mengerjakan dan mengakibatkan dokumen tersebut menjadi menumpuk di meja”

Karyawan C: “Tingginya beban kerja juga dapat menyebabkan kelelahan karna banyak

hal yang harus dikerjakan, sehingga harus diselesaikan dalam waktu yang cepat. Tidak jarang saya setelah jam pulang kantor beranjak ke café bersama karyawan yang lain untuk melanjutkan pekerjaan yang belum terselesaikan”

Karyawan D: “Sempat terbesit untuk melakukan *resign* atau keluar dari pekerjaan, karna tidak kuat dengan beban kerja yang ada. Hal itu dikarenakan saya kurangnya motivasi atau kurangnya rasa kepercayaan diri.”

Dalam hasil wawancara tersebut seperti yang disampaikan oleh narasumber bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh akibat adanya beban kerja yang tinggi pada departemen finance dan accounting PT X seperti stress, prokrastinasi, kelelahan dan penurunan motivasi yang membuat karyawan tersebut ingin melakukan *resign* dari pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rusmiati et al., 2021) ditemukan bahwa tingkat beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan dampak serius, salah satunya adalah peningkatan tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Menurut hasil penelitian tersebut, adanya beban kerja yang signifikan dapat menciptakan tekanan psikologis pada karyawan, menyebabkan mereka merasa tertekan dan cenderung mengalami stres.

Dampak lain yang timbul dari tingginya beban kerja adalah kecenderungan untuk menunda-nunda atau melakukan prokrastinasi terhadap pekerjaan lainnya, yang pada akhirnya dapat berujung pada kekacauan dalam pelaksanaan tugas, sebagaimana terungkap dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kamiko & Putra, 2019). Temuan ini sejalan dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa dampak dari beban kerja yang cukup tinggi melibatkan kecenderungan untuk menunda pekerjaan yang mungkin dianggap tidak terlalu mendesak, seperti mengarsipkan dokumen, sehingga menghasilkan dokumen yang berantakan dan dapat menyulitkan proses temu kembali arsip dan hilangnya dokumen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada departemen finance dan accounting PT X tinggi, hal ini disebabkan tuntutan dan pekerjaan yang dilakukan cukup tinggi dan juga memerlukan ketelitian yang tinggi dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dilakukan.

Beban kerja karyawan pada suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu target pekerjaan yang ditetapkan, penambahan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap tugas, dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan. Adanya sasaran pekerjaan yang harus dicapai, kebutuhan tambahan waktu dalam

pelaksanaan tugas, serta tingkat keahlian yang diperlukan, semuanya memiliki peran yang signifikan dalam menentukan intensitas beban kerja yang dialami oleh karyawan selama melaksanakan tugas-tugas mereka.

Dampak dari beban kerja yang tinggi bagi para karyawan yaitu menyebabkan karyawan menjadi stress dengan pekerjaan yang ada, penurunan motivasi yang mengakibatkan rasa ingin resign atau keluar dari Perusahaan, dan juga prokrastinasi atau menunda-nunda dalam mengerjakan tugas yang lain. Prokrastinasi dalam mengerjakan tugas mengarsipkan dokumen dan mengakibatkan tertumpuknya dokumen-dokumen yang ada dan hal itu membuat proses temu kembali arsip menjadi sulit dan banyak dokumen yang hilang.

Saran untuk Perusahaan, selalu melakukan *improvement* dan evaluasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan agar beban kerja yang ada tidak banyak menimbulkan dampak negatif yang banyak. Saran untuk para karyawan jika merasa beban kerja tersebut banyak bisa membuat list harian pekerjaan yang harus diselesaikan di setiap harinya agar dapat mengatur waktu dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Idayanti, E., Dewa Agung Ayu, I., & Saroyini, P. (2020). *The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 6, 29–37. www.ajhssr.com
- Jannah, R. F. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*. *Jimfeb*, 9(2), 1–10.
- Kamiko, N. P., & Putra, Y. Y. (2019). *Hubungan beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan pdam Tirta Jam Gadang*. *Jurnal Riset Psikologi*, 3, 1–12.
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). *Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja*. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Fitriani, L. K. (2021). *Analysis of the Impact of Risk and Workload*

on Motivation and Impact on Employee Performance. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) , 5(2), 386–398. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>

S, A. N. D., & Ali, H. (2022). Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance. Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting, 3(2), 227–240. <https://www.dinastipub.org/DIJEFA/article/view/1292>

Sari, D. P., & Ali, H. (2022). Literature Review Measurement Model of Individual Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Individual Characteristics, Work Culture and Workload. Dinasti International Journal of Management Science, 3(4), 647–656. <https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/1133>

Surjadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis), 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>

Yang, & Santoso, M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 926 – 935.