



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PHILLIPS SEAFOODS INDONESIA SULAWESI PLANT

Iqian Fauziah Aqilah¹, Zainal Ruma², M. Ikhwan Maulana Haeruddin³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Authors' contributions

*This work was carried out in collaboration among all authors.
All authors read and approved the final manuscript.*

Original Research Article

Published: 17/JUNE/2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Phillips Seafoods Indonesia Sulawesi Plant. Data yang digunakan adalah berupa kusioner/angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 206 orang, kemudian ditarik sampel berdasarkan rumus Slovin akhirnya didapat 136 orang karyawan bagian produksi yang dijadikan responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan serta beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan; manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of workload and work environment on employee performance in the production department of PT. Phillips Seafoods Indonesia Sulawesi Factory. The data used is in the form of a questionnaire/questionnaire. The data analysis techniques used are validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. This type of research uses quantitative research methodology. The population in this study was 206 people, then samples were drawn based on the Slovin formula and finally 136 production employees were used as respondents. The results of this research show that workload has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment has a negative and insignificant effect on employee performance and workload and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: workload; work environment; employee performance; human resource management

*Corresponding author: Email: iqian.fauziah.aqilah@gmail.com

Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS), Vol. 2, No. 3, 2024.

1. PENDAHULUAN

Dalam era perkembangan globalisasi yang tengah berlangsung sekarang ini dan di tengah masyarakat. Sering kali kita menemukan perusahaan mengalami kegagalan karena adanya permasalahan yang terjadi yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, karena kegagalan dalam bersaing dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi saat ini maupun karena disebabkan oleh kinerja sumber daya manusia yang rendah dalam perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tobing dan Zamora, 2018; Akbar et al., 2024). Peran manusia sangat penting dalam menjalankan suatu instansi atau perusahaan, meskipun faktor-faktor lain yang diperlukan sudah tersedia. Salah satu hal yang memengaruhi performa karyawan adalah tingkat beban kerja yang harus diperhatikan secara individual, karena untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan tingkat beban kerja yang sesuai. Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada sekitar pegawai, di mana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya.

PT Phillips Seafoods Indonesia Sulawesi Plant (PTPSISP) adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan hasil perikanan dengan produk utama daging rajungan. PTPSISP memiliki 2 divisi untuk pengolahan produk hasil perikanan yaitu divisi *crab meat* untuk area pengolahan pasteurisasi rajungan kaleng dan divisi *value added* untuk produk nilai tambah yaitu ikan. PTPSISP juga jarang dikenal oleh kalangan masyarakat karena perusahaan tersebut mengambil langkah pemasarannya tidak hanya lokal atau domestik akan tetapi produksinya langsung dieksport serta salah satu perusahaan seafood terbesar di

Indonesia. PTPSISP berkembang dengan sangat bagus, baik dari segi kualitas dan kuantitasnya. Untuk itu pekerja bagian produksi yang ada dalam PTPSISP memiliki peranan penting dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai target akan industri perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi Fenomena permasalahan terkait beban kerja yang diterima karyawan, hal ini diketahui bahwa dari banyaknya jumlah karyawan, terdapat kebutuhan akan komunikasi yang efektif terlihat hubungan yang kurang kondusif antara karyawan karena seringnya terjadi komunikasi yang tidak sesuai dengan karyawan yang lainnya dan beban kerja yang signifikan yang harus ditangani. Meskipun secara keseluruhan jumlah karyawan mencukupi, mungkin terdapat karyawan-karyawan tertentu yang mengalami beban kerja yang tidak proporsional.

Tabel 1. Data Jumlah Tenaga Kerja Bagian Produksi PTPSISP Tahun 2023

No.	Bagian	Jumlah
1	Jumbo	28
2	Backfin	19
3	Special	41
4	Clawmeat	25
5	Clawfinger	13
6	Lump	19
7	RTJ	23
8	Receiving	10
9	Mixing	4
10	Paste2urisasi	7
11	Sleeve	2
12	SAPP	2
13	SMR	1
14	ADM	1
15	Cuna	3
16	Leader	8
Total		206

Sumber: PTPSISP (2023)

Selanjutnya, peneliti menemukan permasalahan lingkungan kerja yang ditemukan peneliti melalui pengamatan awal menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja yang ada di PTPSISP ini belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat dengan adanya permasalahan yang terjadi salah satunya, yaitu fasilitas kerja yang kurang memadai seperti mesin yang digunakan sudah berusia tua untuk membantu melancarkan proses produksi. Mesin yang sudah usang dapat menghambat

efisiensi dan produktivitas karyawan, memperpanjang waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, serta meningkatkan tingkat kesulitan dalam mencapai target produksi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 13), Penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan data yang diukur dalam bentuk skala numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis. Metode pengumpulan data sering kali dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner, di mana responden diminta untuk menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis.

2. MATERIAL DAN METOD

Menurut Sugiyono (2018: 117), Populasi adalah suatu konsep dalam penelitian yang merupakan generalisasi dari semua objek atau subjek yang relevan dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 206 karyawan pada bagian produksi PTPSISP.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* di mana sampel diambil secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan strata yang ada, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Adapun rumus yang digunakan dalam penarikan sampel dalam penelitian ini adalah rumus Slovin. Oleh sebab itu, diperoleh sampel margin error 5% adalah 136 orang.

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Uji multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen haruslah terbebas dari gejala multikolinearitas (Haeruddin, 2020; Mustafa et al., 2018, 2023).

Kemudian, uji heterokedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam metode regresi terjadi

ketidaksamaan atau *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Juliandi, dkk, 2015 :161). Selanjutnya, uji autokorelasi merupakan analisis yang dilakukan pada regresi untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara pengamatan saat ini dengan pengamatan sebelumnya. Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah terdapat pola korelasi di antara observasi yang berurutan.

Uji normalitas adalah proses penting dalam statistik parametrik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang sedang dianalisis memiliki distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. dengan ketentuan sebagai berikut: jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual terdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak terdistribusi normal.

Regresi linear berganda adalah jenis model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk memahami seberapa besar dan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner valid dalam konteks penelitian. Dalam menguji validitas data, digunakan korelasi Pearson dengan nilai signifikansi (P-Value). Jika P-Value $< 0,05$, maka dianggap valid; jika $> 0,05$, dianggap tidak valid. Uji validitas

melibatkan perbandingan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Jika hasilnya sebaliknya, maka butir pernyataan dalam penelitian dianggap tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket.
Beban Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,718	0,167	VALID
	X _{1.2}	0,368	0,167	VALID
	X _{1.3}	0,371	0,167	VALID
	X _{1.4}	0,631	0,167	VALID
	X _{1.5}	0,400	0,167	VALID
	X _{1.6}	0,584	0,167	VALID
	X _{1.7}	0,432	0,167	VALID
	X _{1.8}	0,673	0,167	VALID
	X _{1.9}	0,586	0,167	VALID
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,511	0,167	VALID
	X _{2.2}	0,408	0,167	VALID
	X _{2.3}	0,839	0,167	VALID
	X _{2.4}	0,673	0,167	VALID
	X _{2.5}	0,296	0,167	VALID
	X _{2.6}	0,722	0,167	VALID
	X _{2.7}	0,828	0,167	VALID
	X _{2.8}	0,499	0,167	VALID
	X _{2.9}	0,552	0,167	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,557	0,167	VALID
	Y ₂	0,478	0,167	VALID
	Y ₃	0,478	0,167	VALID
	Y ₄	0,382	0,167	VALID
	Y ₅	0,515	0,167	VALID
	Y ₆	0,544	0,167	VALID
	Y ₇	0,554	0,167	VALID
	Y ₈	0,469	0,167	VALID
	Y ₉	0,391	0,167	VALID
	Y ₁₀	0,310	0,167	VALID

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas tersebut dapat dilihat bahwa setiap item pertanyaan pada variabel Beban Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > 0,167), maka dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan yang diuji, semua item pernyataan dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai seberapa konsisten instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang seragam. Dikatakan *reliable* apabila dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha yang bernilai >0,60. Tabel 3 adalah hasil uji realibilitas untuk penelitian ini.

Beban Kerja (X ₁)	0,729	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,759	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,608	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3. Hasil uji reliabilitas variabel yaitu Beban Kerja (X₁) menunjukkan Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,729 > 0,60, variabel Lingkungan Kerja (X₂) menunjukkan Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,759. > 0,60, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,608 > 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini *reliable* karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

3.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a			
	Unstd. Coef. B	Std. Coef. Std. Error	t Beta	Sig.
1 (Constant)	34,734	3,966		8,759 .000
beban kerja	.459	.105	.364	4,359 .000
lingkungan kerja	-.164	.084	-1,66	-1,963 .052

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$; maka

$$Y=34,734+0,459X_1-0,164X_2+e$$

- Nilai konstanta diatas sebesar 34.734 yang menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) bernilai konstan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar nilai konstanta yaitu 34.734.
- $b_1 = 0,459$ memiliki makna bahwa setiap peningkatan nilai sebesar 1 satuan dalam variabel beban kerja (X₁) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.459.
- $b_2 = -0,164$ memiliki makna bahwa setiap peningkatan nilai sebesar 1 satuan dalam variabel lingkungan kerja (X₂) maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar 0.164.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach's Alpha	Hasil
----------	-------------------	-------

3.4 Uji T (Uji Parsial)

Berdasarkan Tabel 5, X1 atau beban kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan ($4,359 > 1,977$) nilai T hitung lebih besar dari T tabel yang berarti bahwa X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk X2 atau lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,052 > 0,05$ dan ($-1,963 < 1,977$) nilai T hitung lebih kecil dari T tabel yang berarti bahwa X2 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	34,734	3,966		8,759	,000
Beban Kerja	,459	,105	,368	4,359	,000
Lingkungan Kerja	-,164	,084	-,166	-,1963	,052

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

3.5 Uji Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	92,098	2	46,049	9,801	,000 ^b
Residual	624,894	133	4,698		
Total	716,993	135			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 6 menunjukkan berdasarkan hasil analisis, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan nilai F hitung 9,801 yang lebih besar dari nilai F tabel 3,06 (9,802 $> 3,06$). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Phillips Seafoods Indonesia Sulawesi Plant.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk beban kerja adalah 4,359 dan nilai t-tabel dengan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,977 dengan demikian t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Phillips Seafoods Indonesia Sulawesi plant. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aulliya (2022) dengan judul

penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-otak CV. Kembar Jaya)” hasil penelitian Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Otak-Otak Cv. Kembar Jaya.

Kemudian, hasil uji hipotesis pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk lingkungan kerja adalah (-1,963) dan nilai t-tabel dengan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,977 dengan demikian t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,052 > 0,05$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Phillips Seafoods Indonesia Sulawesi plant. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Harahap (2022), dengan judul penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Socfin Indonesia Medan. Penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, penelitian ini di sisi lain sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan dkk (2022), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis secara simultan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 9,801 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Sedangkan nilai f-tabel diketahui sebesar 3,06. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa f-hitung $>$ f-tabel ($9,801 > 3,06$) artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Phillips Seafoods Indonesia Sulawesi Plant. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjiabroto et al. (2017) yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Responden Hasil penelitian ini menunjukkan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Phillips Seafoods Indonesia Sulawesi Plant.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Phillips Seafoods Indonesia Sulawesi Plant.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Phillips Seafoods Indonesia Sulawesi Plant.

4.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian mengindikasikan bahwa pentingnya memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Sebuah perusahaan Perlu memperhatikan beban kerja yang terkelola dengan baik yaitu memberikan porsi beban kerja yang sesuai tidak lebih dan tidak kurang. Hal itu dapat menjadi pendorong produktivitas. Terbukti pemberian beban kerja yang sesuai berpengaruh positif terhadap kinerja. Tetapi tetap perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Upaya dapat dilakukan dengan memastikan distribusi beban kerja yang seimbang, memberikan pelatihan tambahan jika diperlukan, dan manfaatkan teknologi atau otomatisasi untuk meningkatkan efisiensi proses produksi.
2. Sebuah perusahaan diharapkan perlu untuk menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja perusahaan agar dapat menjadi faktor yang mendorong

kinerja karyawan di dalamnya. Karena terbukti pada penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu, perusahaan dapat melakukan langkah-langkah peningkatan lingkungan kerja seperti meningkatkan keamanan lingkungan kerja, merancang penempatan yang baik serta dekorasi yang sesuai di lingkungan kerja, serta menyediakan peralatan kerja yang memadai bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Pabrik Otak-Otak CV. Kembar Jaya). Skripsi.
2. Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis. Medan : UMSU Press.
3. Mustafa, M. Y., Mustafa, F., Mustafa, R., & Mustafa, R. (2018). Japanese enterprises role on SMEs development in Indonesia: inside tobiko export and import. Hasanuddin Economics and Business Review, 2(2), 83-95. <http://dx.doi.org/10.26487/hebr.v2i2.1352>
4. Mustafa, M., Abdi, A., Nurlaelly, R., Dewi, A., Riwayat, A., & Nurjannah, N. (2023). The rise of skywalker: The critical vehemence of customer loyalty inside the e-commerce platform. Asian Journal of Education and Social Studies, 41(2), 57-67. <https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v4i12893>
5. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
6. Akbar, A., Mustafa, M. Y., Haeruddin, M. I. M., Mariñas-Acosta, C., Hasbiyadi, H., Alam, S., & Darmawinata, W. N. S. (2024). Days of Future Past: Scrutinising the Artificial Intelligence Impact on the Leadership of Internationalising SMEs. Asian Journal of Economics, Business and

- Accounting, 24(5), 53–59.
<https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i51292>
7. Haeruddin, M. I. M., Analtha, F., Haeruddin, M. I. W., Mansur, M. A. R. (2020). We could be so good together. International Journal of Educational, Administration, Management, and Leadership, 1(2), 77-84. <https://dx.doi.org/10.51629/ijeamal.v1i2.9>
8. Tobing, Jon Presly E P., Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam. Jurnal Dimensi, 7(3), 549-562.
9. Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon. Jurnal Emba, 10(1), 963-972.
10. Tjiabratra, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang, L. O.H. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. jurnal EMBA, 5(2), 1570-1580.
11. Tjiabratra, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang, L. O.H. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. jurnal EMBA, 5(2), 1570-1580.