

Peran Rekan Kerja, Otonomi Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ai Apon Safitri¹, Ferryal Abadi²

^{1,2}Universitas Esa Unggul, Indonesia

E-mail: aiaponsafitri6@student.esaunggul.ac.id¹, ferryal@esaunggul.ac.id²

Article History:

Received: 03 Februari 2026

Revised: 23 Maret 2026

Accepted: 06 April 2026

Keywords: beban kerja, kinerja karyawan, otonomi kerja, rekan kerja

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa peran rekan kerja dalam mendukung kehidupan kerja terhadap korelasi otonomi kerja, beban kerja, dan kinerja. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan sumber data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 109 karyawan di lembaga keuangan yang berdomisili di bekasi. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model - Partial Least Square (SEMPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran rekan kerja terbukti memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, beban kerja, dan otonomi kerja. Ini menunjukkan bahwa memiliki hubungan sosial yang positif dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan tingkat perhatian seseorang, memperjelas tugas, dan secara diam-diam meningkatkan kebiasaan kerja setiap orang. Selain itu, otonomi di tempat kerja berdampak positif pada kinerja. Ini berarti bahwa semakin banyak kebebasan diberikan kepada karyawan dalam menangani tugas-tugas mereka, kualitas pekerjaan yang dihasilkan juga meningkat. Sebaliknya, tingkat beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada kebiasaan kerja karyawan, menunjukkan bahwa memiliki banyak pekerjaan atau banyak tekanan dapat mengurangi produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.

PENDAHULUAN

Aset yang paling rentan dan tidak terduga dari suatu instansi / organisasi merupakan sumber daya manusia. Suatu organisasi yang mengelola urusannya sendiri akan selalu memandang manusia sebagai sumber daya yang dinamis yang mampu terus berkembang, sumber daya manusia sebagai asset merupakan penerima beban kerja yang dihasilkan dari keinginan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Dalam dunia kerja modern, tingkat pengunduran diri karyawan semakin meningkat. Fenomena ini dapat ditemukan di berbagai sektor industri, terutama di perusahaan swasta yang memiliki tingkat tekanan kerja tinggi. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, komunikasi yang buruk, atau tidak suportif dapat memicu keputusan resign. Perubahan dan konflik antara berbagai peran yang dijalankan oleh individu mengharuskan organisasi untuk terus dipaksa menawarkan

dan menerapkan praktik kehidupan kerja yang berbeda untuk mendorong upaya pegawai dalam memenuhi kewajiban pegawai, keluarga dan pribadi mereka.

Rekan kerja mampu memberikan bantuan dan dukungan ketika pegawai menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan (Lusianingrum *et al.*, 2020). Dukungan rekan kerja sebagai kualitas persahabatan atau kepedulian yang menyediakan jaminan emosional, instrumental, informasi yang dibutuhkan, serta memberikan bantuan untuk mengatasi situasi yang menekan di tempat kerja. Rekan kerja menjadi sumber penting dari dukungan sosial di tempat kerja, terutama ketika pegawai menghadapi tugas yang memungkinkan untuk berinteraksi atau bekerjasama dengan rekan kerjanya (Lusianingrum *et al.*, 2020).

Otonomi kerja merujuk pada kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan yang dimiliki individu dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas. Dalam konteks organisasi, otonomi kerja dapat memberikan karyawan kebebasan dalam menentukan rencana dan prosedur kerja untuk mencapai tujuan (Dewi *et al.*, 2023). Disisi lain, beban kerja yang tinggi dapat berdampak negative pada kinerja karyawan karena berhasil menghabiskan waktu dan energy (sumber daya) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (Msuya & Kumar, 2022). Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang dilakukan karyawan dan apa yang tidak mereka lakukan. Kinerja karyawan melibatkan kuantitas pekerjaan, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan bermanfaat serta ketepatan waktu kerja (Syah *et al.*, 2019).

Studi sebelumnya yang mengeksplorasi tentang peran supervisor dalam mendukung kehidupan kerja, dukungan rekan kerja, korelasi otonomi kerja, beban kerja, dan kinerja sudah banyak dilakukan, namun demikian di penelitian ini peran rekan kerja mendukung kehidupan kerja otonomi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan masih jarang penelitian yang membahas keterkaitan variabel-variabel tersebut dalam satu kerangka penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa peran rekan kerja dalam mendukung kehidupan kerja terhadap korelasi otonomi kerja, beban kerja, dan kinerja. Selain itu juga penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang valid terkait pengetahuan tentang peran rekan kerja terhadap kehidupan kerja, beban kerja untuk ilmu pengetahuan dan pelaku bisnis sebagai orang yang mengelola perusahaan.

LANDASAN TEORI

Peran Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja diartikan sebagai support system yang ada pada diri rekan kerja untuk memotivasi karyawan lain (Batubara & Abadi, 2022). Sedangkan menurut wibowo & Tholok (2019) bahwa dukungan rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Dukungan kehidupan kerja akan mempengaruhi hubungan antara otonomi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan di sektor perbankan (Msuya & Kumar, 2022). Dukungan rekan kerja yang dirasakan didefinisikan sebagai keyakinan tentang sejauh mana kualitas bantuan hubungan yang berasal dari rekan-rekan tersedia (Saputra & Kurniawan, 2024). Dukungan rekan kerja yang tersedia mencerminkan aksesibilitas bantuan instrumental dan emosional dari rekan kerja yang dapat memengaruhi kemampuan dan pengalaman kerja karyawan (Patterer *et al.*, 2024) Hubungan dalam organisasi, serta dalam kehidupan pribadi, memainkan peran penting dalam memberikan dukungan emosional. Oleh karena itu, stresor sosial seperti hubungan perlu dimasukkan dalam kuesioner stres kerja (Shukla & Srivastava, 2016).

Otonomi kerja

Otonomi kerja dapat digambarkan sebagai tingkat dimana pekerjaan memberikan seseorang kebebasan, independensi, dan fleksibilitas yang signifikan dalam menjadwalkan pekerjaan dan memilih bagaimana pekerjaan tersebut diselesaikan (Msuya & Kumar, 2022). Otonomi kerja merujuk pada kebebasan, kemandirian, dan organisasi, otonomi kerja dapat memberikan karyawan kebebasan dalam menentukan rencana dan prosedur kerja untuk mencapai tujuan. Karakteristik mendefinisikan otonomi kerja sebagai sejauh mana karyawan memiliki kendali dan kebijaksanaan tentang bagaimana melakukan tugas mereka (Mohammed *et al.*, 2022). Model pekerjaan karakteristik mengidentifikasi Otonomi sebagai unsur penting untuk memotivasi pekerjaan (Suhandiah *et al.*, 2023). Otonomi merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dan telah dianggap sebagai komponen penting dari pertumbuhan profesional (Email, 2024). Otonomi adalah hak untuk memanfaatkan peluang demi keunggulan kompetitif perusahaan, yang kemudian terkait dengan intervensi pengguna dalam memperkenalkan konsep atau persepsi fundamental lain dan mewujudkannya hingga mencapai tujuan akhir dengan sukses otonomi adalah atribut penting dari EO (Al-Mamary & Alshallaqi, 2022).

Beban Kerja

Beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang membutuhkan proses mental atau keterampilan yang harus diselesaikan baik secara fisik maupun mental selama periode waktu tertentu (Neksen *et al.*, 2021). Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya (Nurhandayani, 2022).

Kinerja Karyawan

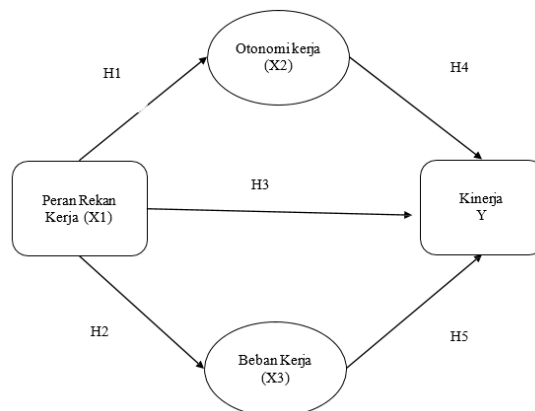
Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Neksen *et al.*, 2021). Menurut Nabawi (2019) Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan cepat. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pegawai yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Batubara & Abadi, 2022). Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi kerja yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Kinerja mengacu pada sejauh mana semua karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaan mereka. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana pegawai melaksanakan persyaratan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan berdasarkan bagian pekerjaannya masing-masing (Asri & Moderin, 2024). Kinerja karyawan merupakan salah satu dorongan yang dapat digunakan untuk melihat efisiensi produktivitas karyawan dan keberhasilan operasional organisasi (Rahmatsyah, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan kausal, penelitian dilakukan melalui survei menggunakan google form. Data yang diperoleh dalam bentuk angka dan analisis menggunakan teknik analisis statistik. Penelitian ini dalam memperoleh data dengan survei secara *online* dalam penelitian ini terdapat tiga variable independen yaitu peran rekan kerja, otonomi kerja dan beban kerja, dan variable dependen yaitu kinerja karyawan. Penskalaan studi ini memakai rentang skala likert yakni skala 1-5 skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 menandakan netral, skor 4 artinya setuju dan penskalaan yang terakhir adalah 5 sangat setuju. Pengukuran peran rekan kerja mengadopsi dari Batubara & Abadi (2022) dengan jumlah pertanyaan 5 pertanyaan, selanjutnya variabel otonomi kerja mengadopsi dari (Msuya & Kumar, 2022) menggunakan 6 pertanyaan, pengukuran variabel beban kerja mengadopsi dari (Johannesburg, 2014) dengan jumlah pertanyaan 5 pernyataan, dan pengukuran variabel kinerja karyawan terdapat 5 pertanyaan yang diajukan serta mengadopsi dari (Batubara & Abadi, 2022). Sehingga total pengukurannya berjumlah 21 pernyataan

Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura bekasi merupakan populasi dalam studi ini. Teknik sample yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria sampel yaitu karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Untuk mengetahui jumlah sample menggunakan teori menurut (Hair *et al.*, 2014) maka jumlah responden yang dibutuhkan adalah 5 kali dari jumlah pernyataan kuesioner yaitu (21x5) 105 orang. Penelitian akan menerapkan desain penelitian kauntitatif metode kausal yang menunjukkan bahwa tujuan penelitian adalah memastikan bagaimana dua atau lebih variabel berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain (Winoto & Perkasa, 2024).

Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan dengan pendekatan PLS (*Partial Least Square*). SEM adalah metode analisis data multivariate, analisis data multivariate melibatkan penerapan metode statistik yang secara bersamaan menganalisis beberapa variabel yang mewakili pengukuran yang terkait dengan individu, perusahaan, peristiwa, kegiatan, situasi, dan sebagainya. SEM digunakan untuk mengeksplorasi atau mengkonfirmasi teori. Salah satu jenis SEM berbasis varians adalah partial least square (PLS) yang digunakan untuk pengembangan teori dalam penelitian eksplorasi (Winoto & Perkasa, 2024). Dalam bagian analisis luar model, validitas konvergen ditemukan (berdasarkan nilai composite reliability dan *Cronbach's Alfa* >0.7), diskriminan (berdasarkan *Fornell-Larcker Criterion*, *cross Loading* dan HTMT <0.9). Pada bagian analisis *inner* model dengan kolinearitas (berdasarkan VIF <5.0) dan *R square adjusted* untuk menjelaskan seberapa besar variabel eksogen dapat menjelaskan variabel endogen berdasarkan nilai 0.25 lemah, 0.50 sedang, 0.75 kuat (Hair *et al.*, 2014). Kriteria *p-value*, *t-statistic* dengan nilai T statistics > 1.65 (*one-tailed*), nilai *P value* < 0.05 untuk hipotesis dapat diterima (Hair *et al.*, 2014). Model penelitian dapat diilustrasikan seperti pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka diatas berikut adalah hipotesisnya

H1: Hubungan peran rekan kerja akan berpengaruh positif terhadap otonomi kerja

H2: Hubungan peran rekan kerja berpengaruh positif terhadap beban kerja

H3: Hubungan peran rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4: Hubungan otonomi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H5: Hubungan beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini melibatkan 109 responden yang merupakan karyawan di lembaga keuangan yang berdomisili di Bekasi. Dengan menggunakan bantuan instrumen penelitian berupa kuesioner, maka diperoleh data penelitian berupa identitas responden dan jawaban dari masing-masing pernyataan yang terkandung dalam kuesioner. Hasil seluruh indikator pernyataan dapat disebut akurat karena perolehan nilai *loading factors* $\geq 0,70$. Maka sebabnya, proses evaluasi model dapat diteruskan. Tindakan lanjutan yakni menjalankan uji AVE, dimana nilai AVE yang ditentukan ialah $> 0,50$. Nilai AVE setiap variabel penelitian memenuhi persyaratan yakni nilai $AVE > 0,5$, maka dapat dimaknai bahwa pengujian dengan AVE telah terpenuhi.

Validitas diskriminan yakni mengukur seberapa jauh suatu konstruk berbeda dari konstruk yang lainnya. Uji *disriminat validity* dapat dilihat pada nilai *fornell lacker*. Kriteria yang harus terpenuhi yakni dimana nilai indikator tiap variabel mempunyai angka yang lebih besar dari korelasi baris atau kolom dengan variabel yang lain. Lebih lanjut, *disriminat validity* dapat juga dilihat pada nilai *cross-loading*. Adapun nilai *cross-loading* setiap item pernyataan variabel untuk variabel itu sendiri lebih besar daripada nilai korelasi item pernyataan untuk variabel lainnya maka disebut kriteria telah terpenuhi. Hasil yang disebutkan sebelumnya mendemonstrasikan bahwa baik nilai *composite reliability* maupun koefisien alpha (*cronbach alpha*) mengandung nilai melampaui 0,7. Maka sebabnya, dapat ditegaskan yakni variabel penelitian tersebut mengandung tingkat akurasi yang tinggi dalam menentukan statusnya sebagai variabel penelitian karena terbukti reliabel atau sangat dapat dipercaya.

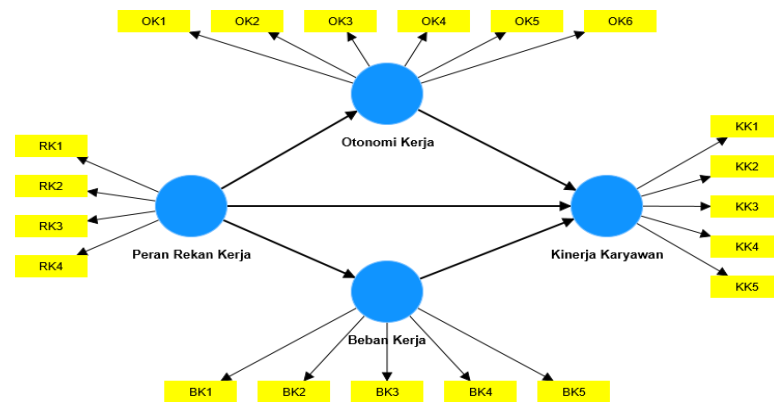
Pengujian kolinearitas dilaksanakan dengan menggunakan statistik VIF yang seharusnya kurang dari 5. Apabila nilai yang diperoleh melebihi 5, konstruk tersebut perlu dipertimbangkan untuk dihapus atau dihilangkan dari model struktural, atau dapat juga digabungkan dengan konstruk lainnya. Pada hasil nilai VIF yang diperoleh pada setiap variabel mempunyai angka < 5 . Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam hal ini. Pada bagian ini akan dipaparkan identitas responden penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	39	35.8
Perempuan	70	64.2
Penghasilan		
4.000.000-5000.000	10	9.2
5.500.000-6.500.000	60	55.0
7.000.000- 8.500.000	39	35.8
Pendidikan terakhir		
SMA/SMK	17	15.6
D1/D2/D3	34	31.2
S1/S2	58	53.2
Usia		
18 - 25 tahun	30	27.5
26 - 35 tahun	49	45.0
36 - 45 tahun	19	17.4
> 46 tahun	11	10.1
Masa kerja		
1 - 5 tahun	56	51.4
6 - 10 tahun	27	24.8
11 - 15 tahun	17	15.6
>16 tahun	9	8.3
Total	109	100.0

Menurut Tabel 1 tentang karakteristik responden, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yang berjumlah sekitar 70 orang (64,2%), sedangkan laki-laki berjumlah 39 orang (35,8%). Menurut tingkat penghasilan, persentase responden terbesar memiliki penghasilan berkisar antara Rp5.500.000 hingga Rp6.500.000, yaitu setara dengan 60 orang (55,0%). Menurut survei pendidikan terakhir, mayoritas responden terdaftar di Strata 1 atau Strata 2 (S1/S2), yang berjumlah 58 orang (53,2%). Menurut usia, mayoritas usia berada di rentang usia 26 hingga 35 tahun, dengan 49 individu (45,0%). Mengenai pengalaman kerja, persentase responden terbesar memiliki pengalaman kerja kurang dari lima tahun, yaitu 56 orang (51,4%).

Dalam penelitian ini, analisis data dilaksanakan dengan memakai pendekatan kuantitatif melalui metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Analisis dilaksanakan dalam dua tahap utama, yaitu penilaian terhadap model pengukuran dan penilaian terhadap model struktural. Dalam analisis SEM-PLS, penyajian model penelitian yakni langkah penting yang tidak hanya bersifat visual, tetapi juga konseptual. Model penelitian berfungsi sebagai gambaran grafis dari konstruk laten dan indikator yang dipakai dalam penelitian, serta merepresentasikan hubungan di antara variabel yang telah ditetapkan berlandaskan tinjauan teori dan penyusunan hipotesis. Untuk mempermudah pemahaman hubungan kausalitas yang ingin diteliti, model teoritis yang sudah disusun dalam hipotesis akan digambarkan dalam bentuk diagram alur.

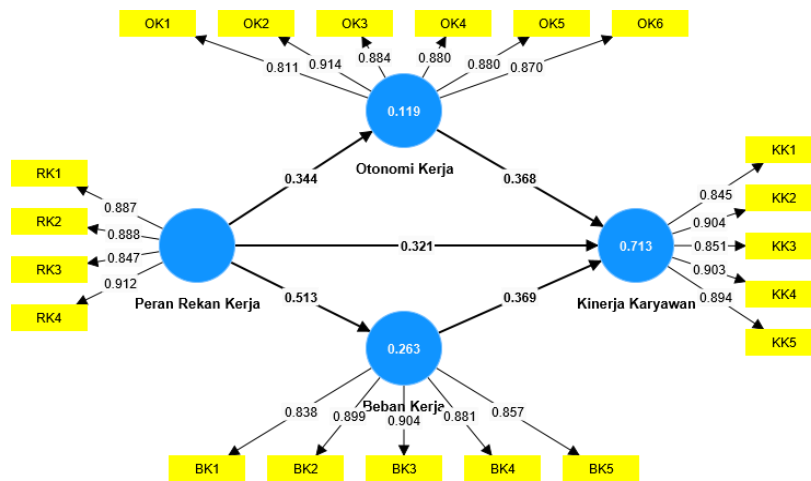


Gambar 2. Diagram Alur Penelitian

Lingkaran berwarna biru pada gambar mendemonstrasikan variabel pengamatan, yang berupa kuesioner. Setiap bentuk indikator juga berperan sebagai landasan bagi struktur lainnya. Pada aplikasi PLS, hubungan kausal dapat ditampilkan melalui diagram alur.

Analisis *Outer Model*

Tujuan utama dari evaluasi model pengukuran yakni untuk mengevaluasi validitas serta reliabilitas konstruk atau indikator yang dilibatkan. Model pengukuran reflektif dievaluasi dengan uji validitas dan reliabilitas.



Gambar 3. Outer Model

Convergent validity dinilai berlandaskan *loading factor*. Apabila *loading factor* mencapai nilai 0,7 atau lebih, maka indikator tersebut dianggap mengandung tingkat validitas yang tinggi terkait konstruksi atau variabel laten yang bersangkutan. Hasil uji validitas ini diperoleh dari data yang dikumpulkan melalui pembagian kuesioner kepada seratus dua peserta penelitian.

Tabel 2. Uji Fornell-Lacrker

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Otonomi Kerja	Peran Rekan Kerja
Beban Kerja	0.876			
Kinerja Karyawan	0.717	0.880		
Otonomi Kerja	0.496	0.662	0.874	
Peran Rekan Kerja	0.513	0.637	0.344	0.884

Hasil pada tabel di atas mendemonstrasikan bahwa nilai *fornell lacker* pada indikator tiap variabel mempunyai angka yang lebih besar dari korelasi baris atau kolom dengan variabel yang lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik atau dapat dinyatakan valid sesuai dengan validitas *Fornell-Lacker*.

Tabel 3. Cross-Loading

	Peran Rekan Kerja	Otonomi Kerja	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
BK1	0.442	0.419	0.838	0.584
BK2	0.450	0.432	0.899	0.611
BK3	0.466	0.472	0.904	0.622
BK4	0.444	0.415	0.881	0.639
BK5	0.444	0.434	0.857	0.679
KK1	0.611	0.568	0.590	0.845
KK2	0.586	0.521	0.644	0.904
KK3	0.458	0.587	0.585	0.851
KK4	0.542	0.653	0.712	0.903
KK5	0.601	0.577	0.613	0.894
OK1	0.289	0.811	0.410	0.524
OK2	0.378	0.914	0.433	0.647
OK3	0.246	0.884	0.466	0.593
OK4	0.302	0.880	0.451	0.591
OK5	0.284	0.880	0.402	0.584
OK6	0.296	0.870	0.442	0.518
RK1	0.887	0.323	0.525	0.580
RK2	0.888	0.372	0.416	0.602
RK3	0.847	0.203	0.372	0.498
RK4	0.912	0.301	0.483	0.561

Berlandaskan tabel di atas maka dapat ditentukan bahwa uji validitas *cross-loading* terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari nilai *cross-loading* setiap item pernyataan variabel untuk variabel itu sendiri lebih besar daripada nilai korelasi item pernyataan untuk variabel lainnya. Sehingga uji reliabilitas terhadap variabel penelitian dapat dilaksanakan.

Kemudian, *disriminat validity* dapat juga dilihat pada nilai *Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)*. Kriteria yang harus terpenuhi yakni dimana nilai *HTMT* pada indikator tiap variabel mempunyai angka yang lebih kecil dari 0,9.

Tabel 4. Uji HTMT

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Otonomi Kerja	Peran Rekan Kerja
Beban Kerja				
Kinerja Karyawan	0.771			
Otonomi Kerja	0.533	0.706		
Peran Rekan Kerja	0.555	0.691	0.365	

Hasil pada tabel di atas mendemonstrasikan bahwa nilai *HTMT* pada indikator tiap variabel mempunyai angka yang lebih kecil dari 0,9. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik, atau dapat dikatakan valid berdasarkan validitas HTMT.

Pengujian kehandalan yakni sebuah indikator yang mendemonstrasikan sejauh mana alat penelitian dapat diandalkan atau menghadirkan hasil yang tepat. Proses Untuk menguji reliabilitas,

composite reliability dan *cronbach alpha* yang digunakan $> 0,7$, maka atas sebab itu dianggap sebagai indikator instrumen yang reliabel.

Analisis Inner Model

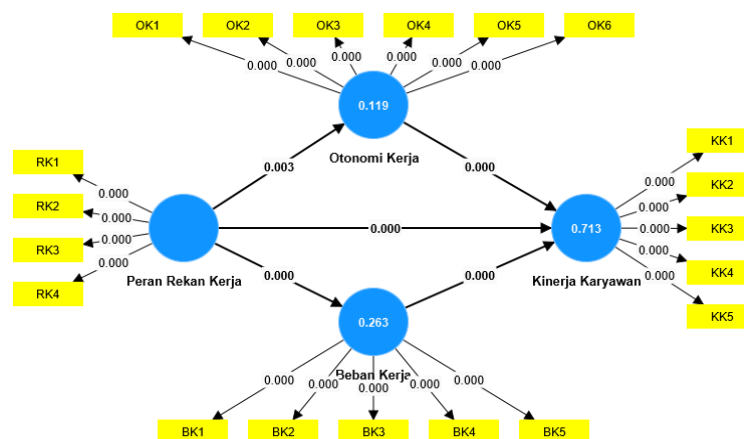
Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan dalam beberapa tahap yaitu pengujian koefisien determinasi, Q-square, f-square, dan pengujian signifikansi. Analisis pengaruh determinasi dalam analisis SEM digunakan untuk memahami seberapa besar kontribusi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dapat diamati melalui nilai R square-nya. Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel endogen.

Tabel 5. Uji R-Square

Variabel	Adjusted R-square
Otonomi Kerja	0.110
Beban Kerja	0.256
Kinerja Karyawan	0.704

Berlandaskan tabel di atas, nilai R^2 pada variabel beban kerja yang didapat yakni senilai 0.256, Artinya peran rekan kerja mendemonstrasikan variabel beban kerja senilai 25.6% dan sisa tersebut dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diuraikan dalam model. Selanjutnya, nilai R^2 pada variabel kinerja karyawan yang didapat yaitu senilai 0.704, Artinya peran rekan kerja, beban kerja dan otonomi kerja mampu mendemonstrasikan variabel kinerja karyawan senilai 70.4% dan sisa tersebut dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diuraikan dalam model. Dan, nilai R^2 pada variabel otonomi kerja yang didapat yaitu senilai 0.110, Artinya peran rekan kerja mampu mendemonstrasikan variabel otonomi kerja senilai 11.0% dan sisa tersebut dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diuraikan dalam model.

Koefisien jalur untuk setiap jalur akan ditentukan untuk menguji hipotesis. Tingkat kesalahan atau alpha yang diterima dalam penelitian ini yakni 0,05 atau 5 persen. Di bawah ini yakni hasil dari pengujian hipotesis tersebut.



Gambar 4. Output Bootstrapping Model

Keluaran nilai *path coefficients* dalam penelitian ini, memakai tingkat signifikansi maupun taraf kesalahan yang bisa ditoleransi sebanyak 0.05 atau 5%. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Hipotesis Penelitian		Original sample	t statistics	P values	Ket	
H1	Hubungan peran rekan kerja akan berpengaruh positif terhadap otonomi kerja	0.344	2.959	0.003	Data Hipotesis	Mendukung
H2	Hubungan peran rekan kerja berpengaruh positif terhadap beban kerja	0.513	5.113	0.000	Data Hipotesis	Mendukung
H3	Hubungan peran rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.321	4.398	0.000	Data Hipotesis	Mendukung
H4	Hubungan otonomi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.368	5.107	0.000	Data Hipotesis	Mendukung
H5	Hubungan beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan	0.369	5.629	0.000	Data Hipotesis	Tidak Mendukung

Berlandaskan hasil uji hipotesis yang disajikan dalam Tabel 10, diperoleh bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini berpengaruh signifikan, ditunjukkan oleh nilai T statistik >1.96 dan P values < 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dalam model penelitian memiliki pengaruh yang nyata secara statistik terhadap satu sama lain.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh peran rekan kerja terhadap otonomi kerja, menurut hasil penelitian ini, semakin banyak otonomi yang digunakan dalam pekerjaan, semakin tinggi peran rekan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Harras (2024) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dari tempat kerja, khususnya dari rekan kerja, dapat meningkatkan kesadaran akan otonomi di tempat kerja. Karyawan akan lebih mampu dan lebih bebas dalam menangani tuntutan pekerjaan tanpa perlu banyak campur tangan dari atasan jika lingkungan kerja memberikan dukungan, kepercayaan, dan berbagi pengalaman. Dalam konteks PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Bekasi, lingkungan kerja yang kolaboratif dan sangat mendukung telah meningkatkan kepercayaan karyawan dalam mengatasi kekhawatiran mereka secara mandiri. Karyawan lebih mampu memahami metode kerja, menyesuaikan jadwal kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan metode mereka sendiri. Ini menunjukkan bahwa kontribusi sosial dari rekan kerja berfungsi sebagai sumber yang signifikan dalam mengembangkan otonomi yang produktif di tempat kerja.

Hasil berikutnya menunjukan bahwa hipotesis berupa “Hubungan peran rekan kerja berpengaruh positif terhadap beban kerja” dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan aktif terlibat dalam menyelesaikan tugas bersama, stres terkait pekerjaan dapat diinterpretasikan lebih positif atau lebih akurat. Beban kerja yang tinggi tidak bersifat negatif jika dilakukan oleh sistem kerja tim yang efisien. Menurut (Salliyuana *et al.*, 2024), penelitian ini menyoroti pentingnya hubungan timbal balik dalam organisasi. Ketika karyawan percaya bahwa mereka dibayar untuk pekerjaan mereka, persepsi mereka tentang lingkungan kerja menjadi lebih fleksibel. Hal ini menyoroti pentingnya kerja tim dalam mengelola volume pekerjaan yang tinggi di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Bekasi. Pembagian tugas yang adil, kemampuan saling menggantikan peran, dan komunikasi terbuka memungkinkan beban kerja tidak membebani individu secara berlebihan. Peran rekan kerja sebagai faktor profesional dan emosional menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas beban kerja sehari-hari.

Hasil lain dari penelitian ini menemukan bahwa daya peran rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” dinyatakan diterima. Ini menunjukkan bahwa seiring dengan peningkatan produktivitas karyawan, tingkat rekan kerja juga meningkat. Hal ini sejalan dengan tesis (Fadiyah *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa operasi organisasi yang efektif dipengaruhi oleh etika kerja yang kuat, seperti ikatan interpersonal yang kuat. Rekan kerja yang suportif

berpotensi meningkatkan etos kerja, memberikan bantuan, dan membina kerja sama tim, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas. Dalam pernyataan organisasi seperti PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Bekasi, budaya kerja sangat terlihat jelas, di mana karyawan tidak bekerja secara independen melainkan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hubungan yang baik, komunikasi yang jelas, dan sikap yang umumnya positif di antara individu membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas.

Hasil berikutnya terbukti bahwa hipotesis berupa “Hubungan otonomi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” dinyatakan diterima. Hal menunjukkan bahwa ketika otonomi dalam pekerjaan meningkat, hal itu akan berdampak positif pada kinerja kerja karyawan. Karyawan yang menerima pelatihan untuk mengembangkan kebiasaan kerja, memprioritaskan tugas, dan menciptakan lingkungan kerja umumnya lebih mungkin menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan apa yang diteliti sebelumnya tentang otonomi, yang merupakan salah satu kebutuhan psikologis mendasar yang dapat menginspirasi pekerjaan dan meningkatkan produktivitas (Organisasi & Sumber Daya Dan, 2023). Penyerahan tanggung jawab yang seimbang serta kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan memberikan kebebasan di lingkungan kerja PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Bekasi, memberikan jaminan kepada karyawan bahwa organisasi menghargai mereka. Sikap rasa terhadap pekerjaan mendorong orang untuk bekerja lebih serius dan kreatif, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja.

Berikutnya hipotesis berupa “Hubungan beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan” dinyatakan tidak dapat diterima. Hal menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya beban kerja, hal itu akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan

kata lain, peningkatan beban kerja tidak selalu berdampak negatif; karena beban tetap dalam batas yang wajar, terukur, dan didukung oleh sumber daya kerja yang memadai. Beban kerja yang menantang dapat dilihat sebagai faktor motivasi yang mendorong karyawan untuk meningkatkan fokus, ketekunan, dan produktivitas mereka (Dava Aji Pratama *et al.*, 2023). Karyawan yang diberi tugas dan target yang lebih menantang akan lebih bersemangat untuk menunjukkan kemampuan terbaik mereka. Dalam penerapan di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Bekasi, hal ini mengindikasikan bahwa manajemen telah berhasil mengatur beban kerja dengan tepat sehingga dapat menghasilkan tekanan kerja yang bersifat produktif, bukan merugikan. Karyawan tidak merasa tertekan, melainkan terdorong untuk mencapai sasaran kerja yang lebih tinggi. Beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan individu, sistem kerja yang efektif, serta dukungan dari rekan dan atasan mungkin merupakan faktor yang mendukung agar beban kerja memberikan dampak positif terhadap pencapaian hasil kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa setiap hubungan antar variabel memiliki dampak yang signifikan. Peran rekan kerja terbukti memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, beban kerja, dan otonomi kerja. Ini menunjukkan bahwa memiliki hubungan sosial yang positif dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan tingkat perhatian seseorang, memperjelas tugas, dan secara diam-diam meningkatkan kebiasaan kerja setiap orang. Selain itu, otonomi di tempat kerja berdampak positif pada kinerja. Ini berarti bahwa semakin banyak kebebasan diberikan kepada karyawan dalam menangani tugas-tugas mereka, kualitas pekerjaan yang dihasilkan juga meningkat. Sebaliknya, tingkat beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada kebiasaan kerja karyawan, menunjukkan bahwa memiliki banyak pekerjaan atau banyak tekanan dapat mengurangi produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya membangun suasana kerja yang

mendukung kerja sama antar tim, memberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaan, serta mengatur beban kerja dengan seimbang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Meskipun riset ini menawarkan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor pendorong performa kerja yang lebih baik, ada sejumlah keterbatasan yang perlu digarisbawahi. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, sehingga kurang mampu menangkap aspek-aspek kualitatif dari suasana kerja sehari-hari, misalnya relasi antar karyawan atau detail budaya perusahaan. Lebih lanjut, karena riset ini hanya berpusat pada satu perusahaan saja, kemampuan untuk membuat generalisasi dari hasil penelitian menjadi terbatas. Berdasarkan studi yang ada, yang relevan untuk PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Bekasi, peningkatan performa kerja adalah fondasi krusial dalam alur pekerjaan. Perusahaan disarankan untuk menggalakkan budaya kolaborasi agar mempererat relasi antarpersonal dan kerja sama tim di antara para pekerja.

Lebih lanjut, para pemimpin sebaiknya memberikan otonomi yang lebih besar kepada staf saat menjalankan taktik kerja, namun tetap memberikan arahan dan tujuan yang jelas supaya tidak timbul kesalahpahaman. Hal penting lainnya adalah perusahaan perlu terus memantau hasil kerja staf untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan selaras dengan kompetensi mereka. Hal ini dapat dicapai dengan audit pekerjaan, evaluasi tugas berkala, dan sistem yang menggabungkan masukan dari atasan dan bawahan untuk menjamin performa kerja yang maksimal.

DAFTAR REFERENSI

- Al-Mamary, Y. H., & Alshallaqui, M. (2022). Impact of autonomy, innovativeness, risk-taking, proactiveness, and competitive aggressiveness on students' intention to start a new venture. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100239>
- Angela, J., & Rojuaniah, R. (2022). The Model of Supervisor Support, Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on IT Employee Performance Moderated by Demographic Factors. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(3), 314–332. <https://doi.org/10.25124/jmi.v22i3.3840>
- Arena, A. F., Moreton, S. G., & Tiliopoulos, N. (2024). Do mortality cues increase state autonomy? The moderating roles of trait autonomy, flexibility, and curiosity. *DeathStudies*, 48(4), 352–360. <https://doi.org/10.1080/07481187.2023.2230549>
- Asri, D. H., & Moderin, M. (2024). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1293–1310. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3847>
- Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Bergefurt, L., van den Boogert, P. F., Appel-Meulenbroek, R., & Kemperman, A. (2024). The interplay of workplace satisfaction, activity support, and productivity support in the hybrid work context. *Building and Environment*, 261. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2024.111729>
- Binyaruka, P., Maiba, J., Mshana, D., Gatome-Munyua, A., & Mtei, G. (2024). Does Provider Autonomy Work Well in Tanzania? Perspectives of Primary Care Facilities on Budget Execution under Direct Facility Financing and Factors Affecting Provider Autonomy in Singida Region. *Health Systems and Reform*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23288604.2024.2432043>

- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v1i2.3576>
- Daudi, M. H., & Cahyadi, L. (2024). Mengukur Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Journal Of Social Science Research*, 4, 9848–9864.
- Dava Aji Pratama, Sonny Subroto Maher Laksono, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220–230. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.296>
- Dewi, S. S., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Otonomi dan Beban Kerja Pada Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Pemediasi. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 4(2), 129–143. <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4153>
- Email, R. C. (2024). *Perkenalan*. 13, 1–23.
- Fadiyah, S. K., Ahkmad, F. F., Fadhila, Z. N., & Milad, K. (2025). Systematic Literature Review: Peran Komunikasi Interpersonal antar Karyawan terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(11), 2063–2073. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i11.408>
- Flunger, B., Lilleholt, L., Böhm, R., Verdonschot, A., Gog, T. van, & Zettler, I. (2024). Testing self-supportive strategies to regulate autonomy and motivation. *PLoS ONE*, 19(10 October), 1–29. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0311264>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Harras, H. (2024). Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 638–649. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.984>
- Ihil S Baron. (2023). Efek Beban Kerja Dan Otonomi Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Kindai*, 18(2), 365–372. <https://doi.org/10.35972/kindai.v18i2.825>
- Johannesburg, U. (2014). *Pengembangan Inventarisasi Sumber Stres Kerja*. November.
- Latifa, S., & Rojuaniah, R. (2022). Hubungan Antara Beban Pekerjaan, Meaningful Work, Turnover Intention, Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2181–2194. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.321>
- Lubis, G. B., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, dan Keterlibatan Karyawan Pada Industri Perbankan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(4), 1846–1876.
- Lusianingrum, F. P. W., Affifatusholihah, L., & Fadhilah, F. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1261>
- Malibari, M., Bajaba, S., Bajaba, A., & Basahal, A. (2025). Cultivating innovative behaviors: How entrepreneurial leaders foster employees' antifragility within autonomous work settings. *Journal of Innovation and Knowledge*, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100701>
- Mohammed, Z., Nandwani, D., Saboo, A., & Padakannaya, P. (2022). Job satisfaction while working from home during the COVID-19 pandemic: do subjective work autonomy, work-

- family conflict, and anxiety related to the pandemic matter? *Cogent Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2087278>
- Msuya, M. S., & Kumar, A. B. (2022). The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: perspective from Tanzania banking employees. *Future Business Journal*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-001393>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Organisasi, K., & Sumber Daya Dan, K. (2023). Economics and Digital Business Review. *Terhadap Penerapan Anggaran ...*, 4(2), 52–59.
- Patterer, A. S., Kühnel, J., & Korunka, C. (2024). Parallel effects of the need for relatedness: a three-wave panel study on how coworker social support contributes to OCB and depersonalisation. *Work and Stress*, 38(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2222367>
- Salliyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>
- Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(02), 581–590. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i02.32012>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Spann, A., Allard, C., Harvey, A. C., Zwerger, K., Spreeuwenberg, M., Hawley, M., & de Witte, L. (2024). The impact of autonomy at work on dementia family carers' ability to manage care-related emergencies, and use technology to that end: semi-structured interviews in Scotland. *Community, Work and Family*, 27(3), 351–373. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2117589>
- Stanojevic, A., Akkerman, A., & Manevska, K. (2022). Be Careful How You Treat Your Coworkers: The Reciprocal Relationship between Ethnic Outgroup Coworkers' Reactions to Voice and Ethnic Majority Employees' Attitudes regarding Immigrant Entitlements.

- Basic and Applied Social Psychology*, 44(3–6), 109–126.
<https://doi.org/10.1080/01973533.2022.2147433>
- Suhandiah, S., Suhariadi, F., Yulianti, P., & Abbas, A. (2023). Autonomy and feedback on innovative work behavior: The role of resilience as a mediating factor in Indonesian Islamic banks. *Cogent Business and Management*, 10(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2178364>
- Syah, T. Y. R., Wahyuni, N. P. D., & Purwandari, D. A. (2019). Transactional Leadership, Motivation and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(5), 156–161.
- Tantri, W. Y. & Rahmatsyah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
- Yang, Q., & Feng, Y. (2024). Does the use of mobile instant messaging in the workplace increase employees' workload? *Behaviour and Information Technology*, 3001. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2024.2397681>
- Yunico Tampubolon, R., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Budaya Kaizen, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rimba Kencana Bumi Nusantara. *KALBISOCIO Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 9(1), 23–31. <https://doi.org/10.53008/kalbisocio.v9i1.204>