

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA INTI TEKINDO

¹Rafida Chika Firdaus, ²Joko Ariawan

^{1,2}Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

^{1,2}Jl. Kramat Raya No.98 Kramat kecamatan Senen, Jakarta Pusat Indonesia.

E-mail: Rafidachika15@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mixtra Inti Tekindo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja didalam Perusahaan PT Mixtra Inti Tekindo. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada untuk dijadikan sampel sebesar 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mixtra Inti Tekindo berdasarkan hasil perhitungan diketahui H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena perhitungan ini menunjukkan t_{hitung} dari X_1 adalah $7.010 > 2.026$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sedangkan Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mixtra Inti Tekindo berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada variabel stres kerja (X_2), dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang menjelaskan $-3245 < 2.206$ dengan nilai signifikansi $0.002 > 0.05$). Beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan menurut perhitungan H_3 diterima bila F_{hitung} , maka $24.488 > 4.15$, dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja karyawan

Abstract - This study aims to determine the effect of workload and work stress on employee performance at PT Mixtra Inti Tekindo. The method used in this research is descriptive method with a quantitative approach. The population in this study are all employees who work in PT Mixtra Inti Tekindo Company. This study used the entire existing population as a sample of 40 respondents. The results of the study show that simultaneously workload has a positive and significant effect on employee performance at PT Mixtra Inti Tekindo based on the calculation results, it is known that H_0 is rejected and H_1 is accepted, because this calculation shows that the t count of X_1 is $7.010 > 2.026$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, while work stress partially has a negative and significant effect on the performance of employees of PT Mixtra Inti Tekindo based on the results of the calculation of the t test on the work stress variable (X_2), it can be seen that H_0 is rejected and H_2 is accepted because the value of t count $< t$ table which explains $-3245 < 2.206$ with significance value of $0.002 > 0.05$). Workload and work stress influence simultaneously or jointly on employee performance according to H_3 calculations accepted if F count, then $24.488 > 4.15$, with a significant value of $0.000 < 0.05$.

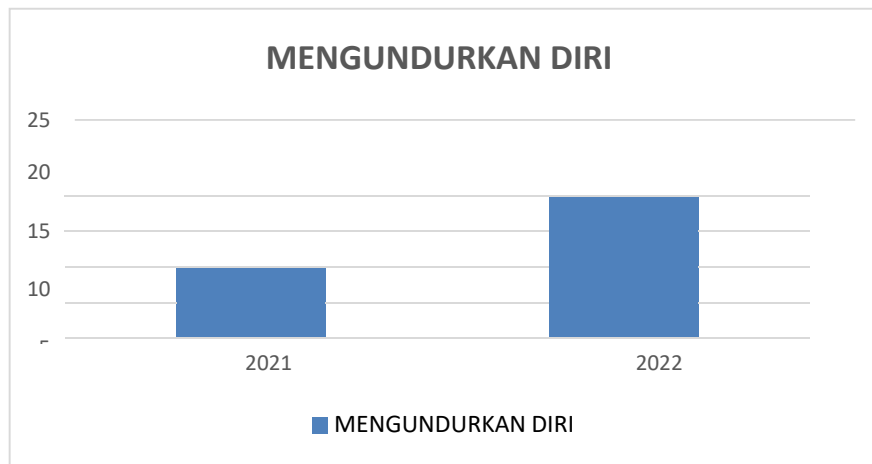
Keywords: Workload, Work Stress and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

PT Mixtra Inti Tekindo merupakan perusahaan *IT Consultant* yang menyediakan *custom development* sesuai kebutuhan dari *customer*. PT Mixtra Inti Tekindo sudah membuat berbagai macam software antara lain *Transportation Management System (TMS)*, *Production Scheduling*, *Warehouse Management System*, *Human Resources*, dimana semua sistem tersebut sudah berhasil diimplementasikan ke banyak perusahaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang *IT Consultant*, fenomena stres kerja dan beban kerja di PT Mixtra Inti Tekindo sangat mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada bagian *Front End Developer*, *Full Stack Developer* dan *UI/UX Designer*. Banyaknya permintaan dan keluhan dari *clien*, pekerjaan dan tugas karyawan ini harus diselesaikan dalam waktu singkat. Akibatnya karyawan menghadapi stres ditempat kerja sebagai akibat dari terlalu banyak harapan kerja yang harus dipenuhi dalam waktu singkat. Jika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas, karyawan akan berada dibawah tekanan dan tugas akan menjadi beban

sehingga hasil yang diperoleh tidak memuaskan. Karyawan yang tidak mampu menerima beban pekerjaan dari perusahaan umumnya mengajukan pengunduran diri. Berikut data terkait karyawan yang mengundurkan diri :



Gambar 1. Grafik Karyawan yang Mengundurkan Diri

Sumber : Data Kekaryawanan PT Mixtra Inti Tekindo,2023

Dari grafik diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri mengalami peningkatan pada periode 2022, hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang mengalami beban kerja dan stres kerja diperusahaan. Dengan penjabaran pemaparan diatas diduga bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mixtra Inti Tekindo. Selain itu, Penelitian ini hendak melihat Apakah terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja seluruh karyawan PT Mixtra Inti Tekindo? Serta hendak melihat Apakah terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja seluruh karyawan PT Mixtra Inti Tekindo? Serta melihat Apakah terdapat pengaruh antara variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja seluruh karyawan PT Mixtra Inti Tekindo secara bersama-sama atau simultan? ? Sehingga tujuan penelitian ini bertujuan Untuk meneliti dan mengetahui pengaruh antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

Beban Kerja merupakan sebuah prose atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka akan menjadi suatu beban (Vanchapo, 2020). Beban kerja yaitu tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2014). Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula (Koesomowidjojo, 2021). Dalam penelitian ini menggunakan Menurut Budiasa terdapat tiga dimensi dan indikator pada beban kerja (Budiasa, 2021) sebagai berikut :

1. Kondisi Mental (*mental effort load*): pekerjaan dengan kesulitan tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi
2. Beban Waktu (*time load*) : kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur), tidak punya waktu luang
3. Beban Fisik (*psysical load*): pekerjaan yang berlebih, tugas tambahan, fasilitas kesehatan (Budiasa, 2021).

Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri (Hasibuan, 2014). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (anwar Prabu, 2017). Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2016). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. Adapun dimensi dan indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2017)

1. Stres Lingkungan: ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi, ketidakpastian politik

2. Stres Organisasi : tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi
3. Stres Individu : masalah keluarga, masalah ekonomi, masalah kepribadian karyawan (Robbins & Judge, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016). Dimensi kerja yaitu aspek yang memberikan tolak ukur untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan dapat dilihat melalui empat dimensi dan indikator (Mangkunegara, 2017).

1. Kualitas kerja : kerapian, ketelitian, hasil kerja
2. Kuantitas kerja : kecepatan, kemampuan
3. Kerjasama : jalinan kerjasama dan kekompakan
4. Inisiatif : kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan (Mangkunegara, 2017).

Untuk mendukung hasil riset ini, penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arizal Hamizar dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PBS Maluku Penelitian ini terbukti bahwabeban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BPS Maluku (Hamizar, 2020). Penelitian yang lain dilakukan oleh Muhammad Rizki dan Firman Adhithara dengan judul Pengaruh Stres.

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank XYZ Kantor Cabang Tanjung Pinang dengan hasil Penelitian ini terbukti bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rizki & Adhithara, 2021) dan penelitian lainnya oleh Nabila Rifqayani Ilham dan Arif Partono Prasetio dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3 dengan hasil Penelitian ini terbukti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 53,2% (Ilham & Prasetio, 2022).

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Nalendra et al., 2021). Apabila total populasi tidak lebih dari 100 orang maka seluruh sampel harus digunakan, namun jika total populasi melebihi 100 orang maka pengambilan sampel bisa 10 sampai 15% atau juga bias 20-25% dari seluruh populasi (Arikunto, 2014). Dalam metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 40 karyawan PT Mixtra Inti Tekindo yang juga digunakan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan obyektif, maka penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, dilakukan pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data dilakukan dengan cara yang (Nalendra et al., 2021). Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang diuji validitas dan reliabilitasnya adalah instrumen penelitiannya. Peneliti menggunakan skala Likert, dengan pilihan mulai dari 1 sampai 5, dalam kuesioner ini. Skor yang lebih tinggi menunjukkan respons yang lebih positif (sangat setuju) sedangkan skor yang lebih rendah menunjukkan respons yang lebih negatif (sangat tidak setuju). Data yang diperoleh oleh peneliti harus diolah dan dievaluasi agar relevan dan menjadi landasan dalam mengambil keputusan. Teknik analisis data merupakan metode dalam memproses data menjadi informasi. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Teknik analisa data berupa uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid karena r-hitung di setiap pernyataan lebih besar dari r-tabel. Adapun uji reliabilitas jika nilai cronbach's alpha yang dihasilkan dari perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel sedangkan sebaliknya jika kurang dari 0,60 maka tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bersifat reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Uji asumsi klasik penelitian ini diuji dengan menggunakan uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dalam uji normalitas jika angka Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal, jika angka Sig. < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini nilai signifikan yang didapatkan yaitu 0,200 > 0,05 dikatakan bahwa data yang diuji dalam uji normalitas ini terdistribusi normal. Uji multikolinearitas jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai toleransi < 0,10 dan nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini diketahui nilai toleransi 0,906 > 0,10 dan pada nilai VIF 1,104 < 10,00 dikatakan dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel dependen. Uji heteroskedastisitas jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai Sig. < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas, dengan tujuan melihat apakah ada ketidaksamaan *variance* di antara pengamatan residual yang berbeda dalam model regresi. Pada penelitian ini menggunakan *Scatterplot*. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dibawah ini merupakan gambar 4 hasil uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dan memprediksi suatu variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel I. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	46.791	6.564			7.129	.000
Beban Kerja	.606	.086	.787		7.010	.000
Stres Kerja	-.731	.225	-.365		-.324	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2023

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

$$Y = 46,791 + 0,606 (X_1) + -0,731 (X_2) + \varepsilon$$

Dari hasil olah data yang diperoleh, maka dapat diinterpretasikan dari koefisien regresi disetiap variabel sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 46.791 menunjukkan bahwa jika Beban Kerja dan Stres Kerja tidak ada atau bernilai nol maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 46.791.
2. Beban Kerja (X1) sebesar 0,606 dengan arah pengaruh positif yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan didalam beban kerja akan naik sebesar 0,606 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Stres kerja (X2) sebesar -0,731 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,731 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam model. Adapun hasil koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel II. Hasil Koefisien Determnasi R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.554	5.182

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Stres Kerja

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan nilai *Adjusted R²* bahwa nilai R adalah 0,760 atau mendekati 1. Maka dengan hal ini berarti terdapat pengaruh kuat yang searah antara variabel independent Beban Kerja (X_1), dan Stres Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Persentase pengaruh variabel independen yang telah dihasilkan pada uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,554. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y), dipengaruhi oleh variabel independen beban kerja (X_1), dan stres kerja (X_2) sebesar 55,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada pengujian hasil uji t untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24 dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dan pengambilan kesimpulan jika t-hitung lebih besar (>) t-tabel atau jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis terima. Hasil uji t dapat disajikan pada tabel-tabel berikut:

$$\begin{aligned} \text{T-tabel} & : t(a/2 ; n - k - 1) & \text{(II)} \\ & : t(0,05/2 ; 40 - 2 - 1) \\ & : t(0,025 ; 37) = 2.026 \\ \text{Keterangan} & : a = \text{Tingkat kepercayaan} \\ & n = \text{Jumlah sampel} \\ & k = \text{Jumlah variabel X} \end{aligned}$$

Tabel III. Hasil Uji T Beban Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.791	6.564		7.129	.000
Beban Kerja	.606	.086	.787	7.010	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa Uji t Variabel Beban Kerja (X_1) diketahui nilai Sig. adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $7,010 > t$ -tabel 2.026 Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya H_1 diterima.

Tabel IV. Hasil Uji T Stres Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.791	6.564		7.129	.000
Stres Kerja	-.731	.225	-.365	-3.245	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa Variabel Stres Kerja (X_2) diketahui nilai Sig. sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai thitung $-3,245 > t$ -tabel 2.026. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya H_2 diterima.

Uji f dalam penelitian ini melakukan perbandingan nilai yang diperoleh f-hitung dengan f-tabel pada tingkat Sig. 0,05. Apabila nilai f-hitung > f-tabel dan tingkat signifikansi < 0,05 maka model regresi tersebut layak untuk menjelaskan variabel secara simultan. Dapat diketahui rumus untuk mencari ftabel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{F-tabel} & : F(k-1 ; n - k - 1) & \text{(II)} \\ & : F(1 ; 40 - 2 - 1) \\ & : F(1 ; 37) = 4,11 \\ \text{Keterangan} & : a = \text{Tingkat kepercayaan} \\ & n = \text{Jumlah sampel} \\ & k = \text{Jumlah variabel X} \end{aligned}$$

Tabel V. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1355.179	2	677.589	25.232	.000 ^b

<i>Residual</i>	993.596	37	26.854
Total	2348.775	39	

a. Dependensi Variabel: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel VIII dikatakan H3 diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka $25.232 > 4,11$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel independen yaitu beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Hasil perhitungan pada uji parsial (t) menghasilkan t_{hitung} dari beban kerja (X_1) adalah $7.010 > 2.206$ dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Sehingga secara parsial variabel beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). dan hipotesis bias diterima. Kemudian hasil t_{hitung} dari stres kerja (X_2) adalah $-3.245 < 2.026$ dengan nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$. Sehingga secara parsial variabel stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan hipotesis bisa diterima. Maka dari itu bahwa hasil dari perhitungan tersebut diduga H1 dan H2 bersama-sama atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Inti Tekindo. Hasil dari uji koefisiensi determinasi R^2 nilai adjusted R Square sebesar 0,545 atau 54,5% yang artinya pengaruh beban kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Mixtra Inti Tekindo. Saran bagi penelitian selanjutnya Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk mencari dan menggunakan sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk mendapatkan keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Barokah, Apriyanti, D. L., & Putro, P. U. W. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada BPJS Ketenagakerjaan Madiun). *SEMINAR INOVASI AKUNTANSI*.
- Budiasa, i K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (Issue August). CV. Pena Persada Redaksi.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra WacanaMedia.
- Gobel, K., Moonti, U., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 62–69. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18682>
- Gumilar, D. G. (n.d.). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP*.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada BPS Maluku). *Jurnal Of Islamic Economic And Business*, 2(1), 52–63.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Surakarta. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2),96–104. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/689>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja*.
- Mangkunegara, anwar P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *STATISTIKA SERI DASAR DENGAN SPSS*. Media Sains Indonesia.
- Putri, W. G., & Damayanti, K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap KinerjaKaryawan (Studi Kasus Pada Cv Pakis Logam Perkasa Indonesia). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan ...*, 4(2), 111– 121.
- Rizki, M., & Adhithara, F. (2021). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ KAntor Cabang Tanjungpinang.” *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 31–37.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Salemba Empat.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG SUKABUMI. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2017b). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.Alfabeta.
- Sunoyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). PrenadamediaGroup.
- Tarwaka. (2017). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja*. Harapan Press Surakarta.
- Vanchapo, anotonius R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.
- Wahyudi, & Hidayat, W. (2019). *Manajemen Konflik dan Stres Dalam Organisasi*. Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.