

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Guna Anugrah Di Kota Manado

Brayen Alessandro Malasai,
Joula Jetty Rogahang,
Olivia F. C. Walangitan

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Admnisitrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan
Politik, Universitas Sam Ratulangi

ABSTRACT

The success of a company cannot be separated from the performance of its employees. One of the factors that can influence employee performance is workload and work stress. This research is expected to provide recommendations for PT. Berkat Guna Anugrah in efforts to improve their employees' performance. The method used in this research is a quantitative approach with multiple linear regression analysis using SPSS 29.0. A questionnaire method was employed as the data collection technique. The instrument used to measure respondents' level of agreement was a Likert scale. Based on the interview results, a total of 30 respondents from various divisions were obtained. Of the total respondents, 60% were male and 40% were female, with an average work experience of 3–6 years. The results of the analysis show that partially, workload has a significant effect on employee performance at PT. Berkat Guna Anugrah. This is evidenced by the t-count value of $4,519 > 0.682$ and a significance value of $< 0,001$. Work stress does not have a significant effect on employee performance at PT. Berkat Guna Anugrah. This is evidenced by the t-count value of $-1.471 < 0.682$ and a significance value of 0.153 . Simultaneously, workload and work stress have a significant effect on employee performance at PT. Berkat Guna Anugrah. This is evidenced by the F-count value of $11,503 > 4.17$ and a significance value of $< 0,001$.

Key word: Workload, Work Stress, Employee Performance.

ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan tentu tidak lepas dari kinerja para pegawainya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja dan stres kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi PT Berkat Guna Anugrah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan mereka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS 29.0. Metode kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat setuju responden menggunakan skala Likert. Dari hasil wawancara diperoleh total 30 responden dari berbagai divisi. Total responden diantaranya adalah 60% adalah berjenis kelamin laki-laki dan 40% berjenis kelamin perempuan dengan pengalaman kerja rata-rata 3-6 tahun. Hasil dari analisis menunjukkan Secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkat Guna Anugerah. Hal ini dibuktikan oleh nilai Thitung $4,519 > 0,682$ dan nilai signifikan $< 0,001$. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkat Guna Anugerah. Hal ini dibuktikan oleh nilai Thitung $-1,471 < 0,682$ dan nilai signifikan $0,153$. Secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkat Guna Anugerah. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung $11,503 > 4,17$. Dan nilai signifikan $< 0,001$.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan tentu tidak lepas dari kinerja para pegawainya. Kinerja

adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan dan kegiatan

selama periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut (Nurhasanah, 2022) beban kerja yang terlalu berat dalam suatu perusahaan sering menjadi masalah terhadap kinerja karyawan. Apabila beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selain beban kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun stres dalam tingkatan berat maka hal tersebut dapat menurunkan daya kerja dari karyawan. Stres dapat terjadi pada setiap individu di setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Setiap manusia akan cenderung mengalami stres apabila tidak mampu menyamakan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan secara internal maupun eksternal. Stres juga dapat terjadi apabila timbul ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya, dan hal ini akan menimbulkan frustrasi, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Rohmad, 2023).

Beban kerja yang berlebihan biasanya berhubungan erat dengan stres kerja. Kombinasi keduanya dapat menimbulkan dampak lebih serius dibandingkan jika hanya salah satunya. Karyawan dengan beban kerja tinggi dan stres yang tidak terkendali mengalami penurunan produktivitas signifikan, bahkan memengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Sebaliknya, jika beban kerja diberikan secara proporsional dan stres kerja dikelola dengan baik, karyawan dapat terdorong untuk bekerja lebih optimal. Kondisi ini dikenal sebagai stres positif, yakni stres yang memotivasi individu mencapai target tanpa menimbulkan dampak negatif (Luthans, 2014).

TINJAUAN PUSTAKA

BEBAN KERJA

Menurut (Koesomowidjojo & Marih, 2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada Sumber Daya Manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ditetapkan sebagai bagian dari tuntutan tugas, sebagai usaha, dan sebagai aktivitas atau pencapaian.

Adapun indikator beban kerja menurut

(Koesomowidjojo & Marih, 2017) sebagai

berikut:

1. Kondisi pekerja
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

STRES KERJA

Menurut (Nawawi, 2016) memberikan definisi stres sebagai keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut mengindikasikan adanya tuntutan lingkungan yang melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan yang dimaksud bukan hanya lingkungan fisik saja akan tetapi juga lingkungan sosial.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Stres kerja adalah respon adaptif individu yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tuntutan eksternal yang berlebihan.

Adapun indikator stres kerja menurut Robbins dalam Susilo & Wahyudin (2020) mengemukakan indikator stres kerja terbagi menjadi lima, yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi

4. Struktur organisasi

5. Kepemimpinan organisasi

KINERJA

Kinerja karyawan merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan keberhasilan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan tidak hanya memengaruhi produktivitas individu, tetapi juga berdampak langsung pada keberhasilan organisasi. Mathis dan Jackson (2016) menegaskan bahwa kinerja karyawan yang tinggi merupakan aset strategis organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang.

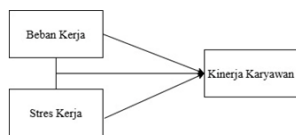
Menurut Armstrong (2014), indikator kinerja atau *key performance indicators* (KPIs) adalah variabel atau faktor yang digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan dan kinerja individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan.

Berikut adalah beberapa poin penting yang dikemukakan oleh Armstrong tentang indikator kinerja:

1. Terukur

2. Relevan dengan Pekerjaan
3. Pencapaian Tujuan
4. Keterampilan Teknis
5. Perilaku Kerja
6. Pengembangan Profesional

Dari pembahasan diatas akan digunakan berikut adalah kerangka berpikir penelitian.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang teori dan gambaran yang disampaikan, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Berkat Guna Anugerah
- H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Berkat Guna Anugerah
- H3 : Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Berkat Guna Anugerah

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel (sebab- akibat). Subjek populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT Berkat Guna Anugerah yang diketahui sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability sampling*. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Berkat Guna Anugerah yang berjumlah 30 orang.. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Data yang diperoleh dari responden yang dinilai dari kuesioner dengan kategori penentuan skor yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan skala Likert dengan skala 1 sampai 5 dan ditabulasi menggunakan bantuan analisis statistik dengan menggunakan program *software* SPSS *Statistic*.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji normalitas, analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, uji F(uji simultan), uji T (uji parsial), dan koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

PT Berkat Guna Anugerah merupakan perusahaan distributor obat-obatan farmasi

atau supplier yang mendistribusikan produk dari gudang untuk dijual ke konsumen seperti apotek. PT Berkat Guna Anugrah berdiri sejak tahun 2018 yang beralamat di Perumahan Kombos Holly Lestari Blok G no. 2/4, Kombos Tim., Kec. Singkil, Kota Manado, Sulawesi Utara.

Tugas utama distributor adalah mengelola rantai pasokan, menyimpan barang, dan mengirimkannya ke pihak pengecer, agen, atau pelanggan secara efisien. PT Berkat Guna Anugrah juga dapat memberikan layanan lain seperti pemasaran, promosi, dan dukungan pelanggan untuk produk yang didistribusikan.

UJI VALIDITAS

Sesuai dengan syarat pengambilan keputusannya adalah data dianggap valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Diketahui nilai R_{tabel} untuk 30 responden adalah 0,349.

Dengan hasil penelitian yang didapatkan, bahwa seluruh item dari ketiga variabel memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, serta seluruh item juga memiliki nilai $< 0,05$. Sehingga data dapat disimpulkan valid dan lolos uji validitas.

UJI REABILITAS

Syarat pengambilan keputusannya adalah data dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Berdasarkan hasil penelitian, dapat

diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari beban kerja adalah 0,807, stres kerja adalah 0,847, dan kinerja karyawan adalah 0,889. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki data yang reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan perhitungan secara berulang-ulang karena memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.

UJI NORMALITAS

Pada bagian ini akan dilakukan uji normalitas dengan metode koefisien varians. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai koefisien varians $< 30\%$, maka data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien varians untuk beban kerja adalah 13,10%, untuk stres kerja 16,46%, dan untuk kinerja karyawan 12,13%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki nilai koefisien varians $< 30\%$.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan melihat pada nilai tolerance dan VIF, data dianggap tidak memiliki gejala multikolinieritas jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Berdasarkan hasil tersebut, nilai tolerance untuk beban kerja dan stres kerja adalah 0,630. Sedangkan nilai VIF untuk beban kerja dan stres kerja adalah 1,587. Dengan hasil tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data.

ANALISIS KORELASI BERGANDA

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Change Statistics				
			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,678	0,460	0,460	11,503	2	27	<0,001

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025.

Dari gambar diatas bisa dilihat bahwa nilai signifikansi F <0,001, maka disimpulkan adanya hubungan secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Besar kekuatan hubungan yang terjadi

dapat dilihat pada kolom R yang menunjukkan nilai 0,678. Berdasarkan indikator pada Tabel, nilai 0,678 menunjukkan kekuatan yang Kuat.

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 2. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,264	6,436		3,304	0,003
1 Beban_Kerja	1,543	0,341	0,805	4,519	<0,001
Stres_Kerja	-,385	0,262	-0,262	-1,471	0,153

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Diketahui nilai Ttabel untuk 30 orang responden adalah 0,68276. Berdasarkan hasil diatas, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada beban kerja terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikan sebesar <0,001 dengan nilai Thitung adalah 4,519 yang dimana nilai tersebut >0,68276. Sedangkan pada stres kerja dapat dilihat bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,153 dengan nilai Thitung adalah -1,471 yang dimana nilai tersebut <0,68276.

Pada kolom B, kita mendapatkan nilai

dari konstanta serta koefisien dari masing masing variabel independen. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini.

$$Y = 21,264 + 1,543X_1 - 0,384X_2$$

Dengan keterangan:

Nilai 21,264 adalah nilai kinerja karyawan jika beban kerja dan stress kerja memiliki nilai 0.

Nilai 1,543 adalah nilai pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan nilai beban kerja akan meningkatkan nilai kinerja

karyawan sebesar 1,543 kali.

Nilai -0,384 adalah nilai pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja

karyawan. Setiap peningkatan nilai stres kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar -0,384 kali.

UJI F (SIMULTAN)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	442,339	11,503	<0,001
	<i>Residual</i>	519,128		
	<i>Total</i>	961,467		

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025.

Diketahui nilai F_{tabel} untuk 30 orang responden adalah 4,17. Berdasarkan hasil diatas, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada beban kerja

dan stres kerja terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikan sebesar <0,001 dengan nilai F_{hitung} adalah 11,503 yang dimana nilai tersebut >4,17.

HASIL UJI KOEFISIOEN DETERMINAN R

Tabel 3. Koefisien Determinasi R

R	R Square	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
0,678	0,460	0,420	4,38486

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat pada R Square memiliki nilai 0,460. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh yang diberikan beban

kerja dan stress kerja adalah 46,0% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ISI HASIL DAN PEMBAHASAN PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja yang diterima oleh karyawan PT. Berkat Guna Anugerah tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Yuliafi dkk., 2022 yang

menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan pada pekerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Di sisi lain, terlalu sedikit pekerjaan dapat menimbulkan kebosanan dan kurangnya motivasi, sehingga dapat berdampak pada buruknya kinerja karyawan.

Indikator yang paling dominan pada beban kerja ada pada indikator penggunaan waktu kerja tepatnya pada pernyataan waktu

kerja yang sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Jam kerja yang sesuai membuat karyawan bekerja dalam batas wajar sehingga tidak cepat lelah dan memungkinkan produktivitas optimal. Jam kerja yang adil memberi waktu cukup untuk istirahat dan pemulihan, sehingga karyawan lebih fokus dan lebih termotivasi. Sebaliknya, jam kerja berlebihan tanpa kompensasi bisa menurunkan motivasi, meningkatkan absensi, bahkan memicu *turnover*. Sejalan dengan penelitian oleh Nuryudi & Faif Yusuf (2024) yang menyatakan Jam Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

PENGARUH SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil tersebut dapat diketahui bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Berkat Guna Anugerah tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini sangat wajar terjadi mengingat ada beberapa orang yang cenderung menutupi keresahannya dengan bersikap normal ketika sedang bekerja. Sesuai dengan hasil penelitian Putri dkk. (2024), yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Selain itu, pengaruh yang tidak

signifikan juga dapat dipengaruhi oleh indikator yang diuji. Pengaruh yang tidak signifikan justru memberikan gambaran yang baik jika pernyataan yang diberikan mengandung pernyataan yang negatif mengenai stres kerja. Seperti pada indikator yang paling dominan yaitu tentang kepemimpinan kerja dengan pernyataan sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadi iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif, kondisi stres kerja yang tidak berpengaruh menggambarkan bahwa di PT Berkat Guna Anugerah tidak terjadi sikap pemimpin yang menambah tekanan kerja. Sehingga semakin rendah nilai indikator kepemimpinan justru meningkatkan kinerja karyawan.

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Berkat Guna Anugerah mempengaruhi kinerja mereka. Selain pengaruh yang signifikan, hubungan yang kuat juga ditunjukkan oleh beban kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh oleh nur'aini yang menjelaskan stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang normal meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas karena karyawan terdorong untuk mencapai target. Beban kerja berlebihan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, penurunan konsentrasi, dan menurunkan kinerja. Beban kerja terlalu rendah bisa membuat karyawan bosan, tidak termotivasi, dan kinerjanya menurun. Sehingga beban kerja yang diberikan harus sesuai agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Ketika beban kerja tidak sesuai akan meningkatkan potensi stres kerja pada karyawan. Sehingga perlu untuk diperhatikan beban dan segala kondisi pekerjaan karyawan agar sesuai dengan waktu kerja dan upah yang diberikan. Kinerja meningkat jika beban kerja proporsional dan stres kerja berada pada tingkat yang terkendali. Kinerja menurun jika beban kerja terlalu tinggi dan stres kerja menjadi kronis, karena menimbulkan penurunan produktivitas.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bagaimana karyawan yang bekerja di PT Berkat Guna Anugerah kebanyakan berjenis kelamin pria dengan usia 30-40 tahun. Artinya, kebanyakan dari mereka adalah suami dan ayah yang bertanggung jawab atas keluarga mereka. Sehingga dengan tanggung jawab tersebut sering kali karyawan mengesampingkan beban kerja yang diterima demi terus bisa bekerja di suatu perusahaan. Hal ini menjadi penting

untuk diperhatikan khususnya bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, jika tidak hal ini bisa saja menyebabkan penurunan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang sudah penulis lakukan, didapat kesimpulan sebagai berikut: (1) Secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkat Guna Anugerah. Hal ini dibuktikan oleh nilai $T_{hitung} 4,519 > 0,68276$ dan nilai signifikan $< 0,001$; (2) Secara parsial, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkat Guna Anugerah. Hal ini dibuktikan oleh nilai $T_{hitung} -1,471 < 0,68276$ dan nilai signifikan $0,153$; (3) Secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkat Guna Anugerah. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 11,503 > 4,17$. Dan nilai signifikan $< 0,001$.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. &. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Koesomowidjojo & Marih, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*.
- Luthans, F. (2014). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. . Bandung: Rosda.*
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (D. Angelica, Penerjemah).* Salemba Empat.
- Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Universitas Gadjah Mada.
- Nurhasanah, J. Z. (2022). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah).* 5(1), 245-61.
- Nuryudi, & Yusuf, F. (2024). *Pengaruh Jam Kerja dan Upah Lembur terhadap Kinerja Karyawan pada PT Courts Retail Indonesia Bekasi.* Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas BSI.
- Putri, D.T.A., Siregar, M.A.G., Daulay, S.P.P., Syafa, B., Mahendra, A.F.R., Astuty, D.A. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di PT Sei Mangkei Nusantara Tiga.* PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat. Page 3865. Volume 8, Nomor 3, Desember 2024
- Rohmad, A. B. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Martadinata Malang.*
- Robbins, S. d. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi ke-17.* Upper Saddle River.
- Yuliafi, R. D., Abidin, Z., & Widiarini, R. (2022). *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Job Stres Pada Karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun.* 1(2), 54-59.