

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin

Muhammad Taher^{1*)}, Taharuddin²⁾

^{1,2} Magister Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

*Corresponding Author: muhammad_taher@rocketmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to test and find out whether there is an effect of workload and work stress on the performance of all employees in the company's work environment PT. Haji Maming Alma Batulicin. This study uses a survey method with a quantitative approach, while the population of this study are all employees who work at the company PT. Haji Maming Alma Batulicin which totaled 50 people. This study uses a total sampling technique or uses all employees as samples from the study. Data collection techniques in this study used a questionnaire with the results in the form of numbers and were analyzed using multiple linear regression. The results of this study indicate that the workload variable partially has a significant effect on employee performance, then work stress partially also has a significant effect on employee performance, and workload and work stress simultaneously have a significant effect on PT. Haji Maming Alma Batulicin*

Keywords: *Workload, Job Stress, Performance*

PENDAHULUAN

Permendagri No.12/2008, menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan. Pada tabel dibawah diketahui bahwa pencapaian pada bagian penjualan secara umum tidak terpenuhi dan pada bagian *collection* meningkatnya tunggakan.

Dimana satuannya adalah unit. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haji Maming Alma Batulicin.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan kinerja karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, di perlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam



melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia menjadi sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki peran penting untuk menentukan arah perkembangan organisasi dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dapat dikategorikan ke dalam sumber daya manusia terampil dan tenaga kerja tidak terampil (Wilson 2017).

Sebagaimana yang diungkapkan oleh (Kokoroko & Sanda, 2019) bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum, dan lain-lain. Hasil Penanganannya pun dapat dirasakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja tidaklah semudah penanganan beban kerja fisik. Oleh karena beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga dapat diatasi. Penilaian beban kerja mental juga tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh.

Di era yang sangat kompetitif saat ini akan mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti penguasaan teknologi baru, batasan dan waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain-lain yang dapat menimbulkan suatu keadaan yang akan

menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Apabila karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka karyawan dapat memersepsikan hal ini sebagai tekanan yang dapat mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Adapun Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. (Menurut Pabundu 2010) seseorang akan selalu mendambakan lingkungan kerajaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dapat memberikan informasi untuk kepentingan gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang akan dicapai organisasi tersebut. Sumber daya manusia dirasa penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan untuk itu karyawan perlu dipacu kinerjanya. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang optimal dan mampu mendaya gunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan.

Hal ini juga dialami oleh PT. Haji Maming Alma Batulicin, yaitu satu-satunya perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan air minum



dalam kemasan (AMDK) di Kabupaten Batulicin. PT. Haji Maming Alma Batulicin yang mulai beroperasi sejak tahun 2018 memproduksi 2 jenis AMDK, yaitu gelas (cup) dan galon. Untuk mewujudkan visinya yaitu menjadi mitra terpercaya dalam memproduksi AMDK (Air Minum Dalam Kemasan) yang memenuhi *standard* sehingga layak dan sehat untuk dikonsumsi, maka perusahaan ini telah melakukan berbagai hal agar dapat mencapai visinya tersebut. Beberapa hal yang telah dilakukan adalah membangun bisnis AMDK yang sumber mata airnya berasal dari wilayah lokal dan memberikan layanan memenuhi kebutuhan AMDK kepada masyarakat sekitar. Selain itu juga membuka lapangan kerja baru, dengan merekrut masyarakat sekitar perusahaan, sehingga tercipta kemitraan dengan masyarakat. Akhirnya diharapkan keadaan ini menjadikan perusahaan menjadi rumah yang selalu dicintai seluruh karyawan maupun konsumen dari produk ini.

Dari hasil pengamatan awal peneliti di lapangan, terlihat adanya indikasi permasalahan kinerja karyawan yang salah satunya ditandai dengan belum tercapainya target produksi AMDK perusahaan baik untuk jenis cup maupun galon pada tahun 2020. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 1.1. di bawah ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Produksi AMDK Tahun 2020

Bulan	Jumlah Produksi (Cup)	Persentase Peningkatan (%)	Jumlah Produksi (Galon)	Persentase Peningkatan (%)
Januari	31.893	-	573	-
Februari	30.261	(5,12)	1.165	103,32
Maret	23.786	(21,40)	1.756	50,73
April	27.205	14,37	1.152	(34,40)
Mei	17.619	(35,24)	885	(23,18)
Juni	15.115	(14,21)	1.879	112,32
Juli	19.122	26,51	1.243	(33,85)
Agustus	34.561	80,74	996	(19,87)
September	24.263	(29,80)	1.257	26,20
Oktober	40.519	67,00	1.652	31,42
November	30.128	(25,64)	960	(41,89)
Desember	30.361	0,77	1.278	33,13
Jumlah	324.833		14.796	

Sumber: PT. Haji Maming Alma Batulicin, 2021

PT. Haji Maming Alma Batulicin dalam kegiatan produksinya memiliki target dapat memproduksi AMDK jenis cup sebanyak 500.000 cup/tahun. Namun, pada tahun 2020 ketercapaian produksi hanya pada

angka 64,97%. Sedangkan untuk AMD jenis galon dengan target 24.000 galon/tahun, ketercapaiannya hanya pada angka 61,65%. Jika dilihat secara terperinci pada tahun 2020, setiap bulannya baik untuk jenis cup maupun galon, tingkat produksinya cenderung mengalami penurunan. Dilihat dari tingkat penjualan, indikator capaian kinerja dari tingkat penjualan produk AMDK dari PT. Haji Maming Alma Batulicin ternyata juga mengalami hal yang tidak jauh berbeda dengan tingkat produksi. Secara terperinci hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Penjualan AMDK Tahun 2020

Bulan	Jumlah Produksi (Cup)	Persentase Peningkatan (%)	Jumlah Produksi (Galon)	Persentase Peningkatan (%)
Januari	30.084	-	573	-
Februari	27.297	(9,26)	1.165	103,32
Maret	25.168	(7,80)	1.756	50,73
April	21.398	(14,98)	1.152	(34,40)
Mei	18.119	(15,32)	885	(23,18)
Juni	22.021	21,54	1.879	112,32
Juli	18.892	(14,21)	1.243	(33,85)
Agustus	32.935	74,33	996	(19,87)
September	27.134	(17,61)	1.257	26,20
Oktober	40.964	50,97	1.652	31,42
November	31.727	(22,55)	1.367	(5,07)
Desember	27.070	(14,68)	1.045	(23,56)
Jumlah	322.809		14.178	

Sumber: PT. Haji Maming Alma Batulicin, 2021

Pada Tabel 2. di atas terlihat bahwa pada tahun 2020 terjadi fluktuasi pada tingkat penjualan setiap bulannya. PT. Haji Maming Alma Batulicin dalam kegiatan penjualannya memiliki target untuk dapat menjual AMDK jenis cup sebanyak 500.000 cup/tahun, yang mana hal ini sama dengan target produksi. Namun, pada tahun 2020 ketercapaian produksi hanya pada angka 64,56%. Sedangkan untuk AMD jenis galon dengan target 24.000 galon/tahun, ketercapaiannya hanya pada angka 59,08%.

(Johan & Satrya, 2023) Menerangkan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada seorang karyawan, diantara yang paling menonjol adalah dua faktor yaitu beban kerja yang terlalu berat dan stres kerja yang terjadi pada diri karyawan tersebut sehingga terjadinya penurunan kualitas kinerja yang sebelumnya baik



menjadi kurang baik. Teori ini diperkuat oleh pendapat dari (Jalil, 2019) dari hasil riset yang dia lakukan bahwa beban kerja dan stres kerja yang mengganggu karyawan mampu merusak performa karyawan yang sebelumnya lebih giat dalam menjalankan segala *job description* yang telah diberikan menjadi kurang giat dalam menyelesaikan *job descriptionnya*. Berdasarkan teori diatas bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan salah satu penyebab terjadinya penurunan kualitas kinerja pada karyawan, hal ini terjadi karena beban kerja yang diberikan sering ditambah sehingga ekspektasi yang diharapkan oleh karyawan tentang porsi pekerjaan berbanding jauh sekali dengan yang dihadapi sehingga mengganggu dirinya secara fisik dan kognitif, inilah yang menyebabkan terjadinya penurunan kualitas kinerja pada karyawan perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin.

(Utomo, 2019) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Teori yang dikemukakan (Simanjuntak *et al.*, 2021), menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dimana beban kerja akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan mengatasi tuntutan dalam bekerja. (Mahfudz, 2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Bukan hanya beban kerja saja yang memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.. Stres kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut (Mulyana & Defrizal, 2022) menyatakan bahwa stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit

mencapai kebutuhan dan keinginannya. Selanjutnya, menurut (Sulastri & Onsardi, 2020). stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Pengertian tersebut, menunjukkan bahwa stres kerja adalah suatu tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan pekerja. Lebih lanjut (Purba & Ratnasari, 2018) menjelaskan gejala-gejala dari stres kerja meliputi gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Hal tersebut juga sangat rentan dialami oleh karyawan di pada PT. Haji Maming Alma Batulicin. (Ahmad *et al.*, 2019) juga mendefinisikan stres kerja suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi di perusahaan. Pengertian tersebut, menunjukkan bahwa stres kerja adalah suatu tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan pekerja.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan (Triyono & Prayitno, 2017) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Penelitian yang dilakukan (Indriani *et al.*, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan, 2022a) juga menemukan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Business E-Cloud Indonesia. Penelitian yang dilakukan (Santoso & Rijanti, 2022) bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan beberapa justifikasi tersebut di atas bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan salah satu penyebab terjadinya penurunan kualitas kinerja pada karyawan, hal ini terjadi karena beban kerja yang diberikan sering ditambah sehingga ekspektasi yang diharapkan oleh karyawan tentang porsi pekerjaan berbanding jauh sekali dengan yang dihadapi sehingga mengganggu dirinya secara fisik dan kognitif, inilah yang menyebabkan terjadinya penurunan kualitas kinerja pada karyawan perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin.

Justifikasi teori dan hasil observasi dari fenomena lapangan serta dari beberapa justifikasi hasil penelitian terdahulu yang telah menjadi acuan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang kontradiksi dari pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh bagaimana sebenarnya pengaruh dari variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang mana dalam penelitian ini akan mengambil obyek pada Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin

Berdasarkan latar belakang masalah yang tersebut diatas, selanjutnya dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haji Maming Alma Batulicin?
2. Apakah secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haji Maming Alma Batulicin?
3. Apakah secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haji Maming Alma Batulicin?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau seringkali dikenal dengan *Human Resource Management* merupakan *asset* kritis organisasi yang tidak hanya diikuti sertakan dalam perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Sumber

daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi strategis dari manajemen yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Sutrisno (2016: 6), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia penting bukan hanya bagi manajer di bagian HR departemen, tapi juga penting bagi semua manajer di semua bagian supaya para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar

Beban Kerja

Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. (Juru & Wellem, 2022) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas dengan penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut. Teori ini dapat menjadi bahan acuan salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja pada karyawan adalah



mengerjakan terlalu banyak tugas dengan penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Menurut teori lain yang dijelaskan oleh (Prasetyaningtyas *et al.*, 2022) dia menjelaskan bahwa beban kerja yang berat akan sangat terasa apabila dibarengi dengan gaji yang minim, karyawan akan cenderung merasa berat melaksanakan tugas-tugas yang dianggarkan kepadanya apabila imbalan yang dia terima sangat jauh berbanding dengan tenaga yang dia keluarkan, sebab inilah yang mampu mengindikasikan terjadinya penurunan kualitas kerja karyawan dalam sebuah organisasi kerja.

Alenia diatas sejalan dengan pendapat (Akdeniz *et al.*, 2023) bahwasanya beban kerja yang berat dengan gaji yang kecil akan memberikan beban secara psikologis kepada karyawan seperti beban tenaga yang terasa berat dan pikiran yang kacau karena banyaknya tugas yang diberikan. Sebab-sebab seperti ini apabila karyawan tersebut memiliki banyak pilihan dalam karier kemungkinan besar dia akan memilih karier yang lain atau berhenti dari pekerjaannya yang sekarang, tapi jika dia tidak memiliki pilihan maka dampak terburuknya akan membebani dia secara psikologis sehingga kinerja yang dia berikan kepada kantor akan jauh dari yang diharapkan kantor

Stres Kerja

(Saedpanah *et al.*, 2023) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

(Mukti *et al.*, 2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan

individu dengan tuntutan- tuntutan dari pekerjaannya. Menurut stres kerja merupakan respons adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Elsafy & Shafik, 2022) kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Hal ini sejalan dengan pendapat (Susiarty *et al.*, 2019) bahwasanya kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Konsistensi Kinerja Pegawai atau Kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang



diberikan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan terhadap kinerjanya apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Terdapat beberapa definisi dan batasan tentang kinerja (*job performance*) pada sebuah teori yang dijelaskan oleh (Daniel, 2019) dia menjelaskan bahwa *job performance* adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Teori ini diperkuat oleh pendapat dari (Hayati et al., 2022) bahwa Kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "*the degree of accomplishment*". Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklarifikasikan, relatif tetap, konkret, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Proses pendekatan penelitian yang berusaha untuk memecahkan masalah secara mendalam dengan dasar pemikiran deduktif, yakni dengan menggunakan analisis yang berpijak dari pengertian-pengertian atau fakta-fakta yang bersifat umum kemudian diteliti dan hasilnya dapat memecahkan persoalan khusus (Sugiyono, 2012)

Populasi yang digunakan peneliti sebagai subjek penelitian adalah karyawan kontrak dan harian yang bekerja di PT. Haji Maming Alma Batulicin dengan jumlah 50 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut dengan total sampling. Menurut (Sugiyono, 2016). sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Sampel penelitian ini sebesar 50 karyawan yang meliputi karyawan kontrak dan harian di perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin

Jika dilihat dari hasil pengujian hipotesis regresi linear sederhana pertama X1 terhadap Y tentu saja kita bisa menarik sebuah kesimpulan bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai R Square menunjukkan hasil sebesar 58,6%. Dengan demikian beban kerja sangat menentukan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin. Manajemen perusahaan harus benar-benar tepat dalam memperhitungkan beban kerja dan tugas-tugas yang mereka berikan kepada karyawan, jangan sampai besaran tugas karyawan berbanding jauh dengan upah yang karyawan terima. Ini akan



sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, alih – alih untung, perusahaan malah terancam mengalami kerugian dengan membebankan pekerjaan yang terlalu banyak kepada karyawan, karena karyawan pasti merasakan bahwa tenaga dan pikiran yang mereka kuras tidak sebanding dengan upah yang diberikan perusahaan.

Uraian diatas tentu berpengaruh terhadap keprofesionalan karyawan, kemungkinan terburuknya adalah karyawan akan bekerja seandainya dan tidak menghiraukan target atau misi dari perusahaan, ini adalah salah satu kerugian yang sangat nyata akan diterima oleh perusahaan, (Sofiana *et al.*, 2020) mengemukakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang dimaksud misalnya seperti tugas – tugas kantor, organisasi kerja, lingkungan kerja. Sedangkan faktor internal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri misalnya seperti faktor somatik seperti kesehatan, status gizi, umur jenis kelami atau bisa juga faktor psikis, biasanya meliputi keinginan, kepercayaan, kepuasan, motivasi, minat dan persepsi, segala hal tersebut sangat mempengaruhi beban kerja dari karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin.

Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin

Hasil dari uji regresi linear sederhana kedua yaitu variabel X2 terhadap Y menunjukkan hasil yang cukup tinggi, nilai dari R Square menunjukkan hasil sebesar 46,7%. Ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin. Pada dasarnya perusahaan punya tanggung jawab untuk menganalisis faktor – faktor yang menyebabkan timbulnya stres pada karyawannya dan jika sudah mengetahui faktor – faktor dan dampak negatif yang ditimbulkan akibat dari stres kerja maka perusahaan harus mencari solusi dari permasalahan tersebut

karena dampak dari stres yang dirasakan karyawan akan sangat merugikan perusahaan misalnya saja seperti karyawan yang tidak bekerja sepenuh hati atau malah karyawan tidak mampu mengerjakan tugas mereka di perusahaan dikarenakan pikiran mereka terganggu akibat stres yang dirasakan sehingga perusahaan tentu akan merugi akibat hal ini.

Pembahasan di atas didukung oleh (Djauhar *et al.*, 2022) beliau menyatakan bahwa Karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami penurunan pada hasil pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. dengan berkaca pada teori ini seharusnya manajemen dari perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin harus lebih memperhatikan dampak yang akan ditimbulkan oleh karyawan yang mengalami stres kerja. Diantara faktor yang menimbulkan terjadinya stres kerja pada karyawan biasanya adalah emosi yang meningkat, mudah mengalami ketegangan pada suasana kantor dan proses berpikir yang begitu terbatas, semua hal negatif ini jika terjadi pada karyawan maka akan sangat merugikan perusahaan, karena sedikit ataupun banyak semua hal negatif tadi akan mempengaruhi penurunan kualitas kerja pada karyawan. Hasil kerja yang buruk akan sangat merugikan perusahaan, inilah sebabnya penting bagi perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin untuk selalu menjaga karyawan agar merasa tenang dan nyaman saat bekerja, dengan begitu keuntungan yang didapat perusahaan adalah hasil kerja yang maksimal dari para karyawan yang bekerja.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin

Pengujian terakhir yaitu regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 begitu berpengaruh terhadap variabel Y, nilai R Square menunjukkan hasil sebesar 58,4%. Ini artinya variabel beban kerja dan stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin. Jika melihat dari alinea pembahasan sebelumnya memang seharusnya kedua variabel



bebas yaitu beban kerja dan stres kerja akan memberikan pengaruh kepada variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dengan beban kerja yang terlalu berat dan juga suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat karyawan mengalami stres kerja maka faktor – faktor negatif seperti ini tidak seharusnya terjadi pada karyawan di dalam sebuah perusahaan, karena setiap karyawan pasti berharap mereka mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan upah yang mereka terima, jika mereka mendapatkan beban kerja yang berat minimal perusahaan memberikan *reward* atas kinerja lebih yang dilakukan oleh karyawan.

Kemudian perusahaan juga harus bisa membuat dan selalu menjaga suasana kerja menjadi lebih nyaman dan tenang, karena lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan baik dan hasil dari pekerjaan mereka pun tentu tidak akan mengecewakan perusahaan, dengan begitu maka visi misi dan target yang ingin dicapai oleh perusahaan akan lebih mudah untuk diwujudkan, karena karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja akan memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka, para karyawan akan berlomba – lomba untuk menjadi yang terbaik dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing suasana kerja seperti inilah yang diharapkan tanpa adanya terjadi beban kerja yang menekan mental karyawan atau stres kerja yang membuat karyawan tidak mampu berpikir dengan baik karena terganggu secara psikologi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin.

2. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin.
3. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Haji Maming Alma Batulicin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado*. Jurnal EMBA, 7(3), 2811–2820.
- Akdeniz, S., Çoban, M., Koç, O., Pekesen, M., Yaylagul, N. K., Sönmez, S., Yetiz, F., Basibüyük, G. Ö., Efe, M., Ergun, A. D. gulları, Özgür, Ö., Vural, M., Akı, A. G., & Tufan, I. (2023). *Determination of Workload, Work Stres and Related Factors in Nursing Home Workers during the COVID-19 Pandemic in Turkey*. *International Journal Environ Res. Public Health*, 20(160), 2023.
- Ali, R., & Beddu, M. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Rumah Sakit Fatima Kota Parepare*. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 267–271. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.324>
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Arifin, Z. (2014). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. PT Remaja Rosdakarya.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). *Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja*. *Jurnal Ilmiah*, 13(1), 1–13.



- <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/4229>
- Cornelius Trihendradi. (2013). *Step By Step Imb Spss 21*. C.V Andi Offset (Penerbit ANDI).
- Daniel, C. O. (2019). *Effects of job stres on employee's performance*. Journal BiNET, 06(02), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Djauhar, A., Baso, N. A., & Subhan. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Kubra Kendari*. Sultra Journal of Economic and Business, 3(2), 150–162.
- Elsafty, A., & Shafik, L. (2022). *The Impact of Job Stres on Employee's Performance at one of Private Banks in Egypt during COVID-19 Pandemic*. Canadian Center of Science and Education, 15(2), 24–39. <https://doi.org/10.5539/ibr.v15n2p24>
- Erlangga, M. H. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 60–68.
- Haniyah, G. N., & Lestari, R. (2022). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial*. Bandung Conference Series: Accountancy, 2(1), 7–14.
- Hayati, F. A., Anantha, A. D., & Chasanah, U. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Nuansa Nirwana Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 2(2), 53–60. <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i2.20493>
- Hermawan, E. (2022a). *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(4), 372–380.
- Hermawan, E. (2022b). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta*. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2), 1410–9794. <http://ejournal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Hutagalung, B. A. (2022). *Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. JMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1), 201–210.
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 7(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. Binus Business Review, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Jalil, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu*. Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Islam, 1(2).
- Johan, R. F., & Satrya, A. (2023). *Effects Of Workload And Job Stres On Employee Performance Of Banking Employees: The Mediating Role Of Job Satisfaction*. 12(1), 545–555.
- Junaid, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). *The effect of overtime, job stres, and workload on turnover intention*. Management Science Letters, 10, 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Juru, P., & Wellem, I. (2022). *The Effect Of Workload On Employee Performance With Job Stres As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency*. International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS), 2, 623–633.
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). *Effect of Workload on Job Stres of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support*. Safety



- and Health at Work*, 10(3), 341–346.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam*. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Mahfudz, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Mardiatmoko, G. (2020). *Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]*. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
<https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mukti, S., Afrianty, T. W., & Prasetyaa, A. (2022). *Job Stres as Mediating Factor For Creating Employee Performance: A Literature Review*. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
<https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.332>
- Mulyana, K., & Defrizal. (2022). *Upaya Mengatasi Stres Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Home Credit Cabang Bandar Lampung*. *Sibati Journal*, 1(6), 847–856.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 2(2), 136–145.
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Naufal, M. I., & Purwanto, E. (2022). *Dampak Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Dan Keberlanjutan Ukm (Studi Kasus Industri F&B Kecamatan Sumpersari Jember)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 209–215.
- Nirmala, D. W., & Setiani. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Maju Bersama Santoso*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(January), 852–859.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). *Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Manado Dive Club*. *Jurnal EMBA*, 10(2), 389–398.
- Prasetyaningtyas, S. W., Darmawan, A., Puhirta, B. P., & Kusmanto, D. A. (2022). *Impact Of Workload And Responsibility Load On Work Stres And Job Performance On Construction Projects During The Pandemic*. *JAM Journal of Applied Management*, 20(1), 136–145.
- Pratiwi, F. A., & Widodo, S. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Jakarta*. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 154–165.
- Purba, W. C., & Ratnasari, S. L. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses*. *Jurnal Bening*, 5(2), 180–189.
<https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Putri, S., Duana, M., Is, J. M., & Siregar, S. M. F. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerjaaceh Barat*. 7(April).
- Rifai, M., Amir, A. M., & Nurhadi. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19 pada Rumah Sakit Umum Anutapura Palu*. 6(5), 442–451.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri*. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.



- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- 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(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Rosidin, R., & Ramdhani, Y. (2022). *Implementasi Metode Simple Additive Weighting (SAW) Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Pada LPK Pelita Massa Berbasis Web*. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 1114–1122.
- Saedpanah, K., Ghasemi, M., Akbari, H., Adibzadeh, A., & Akbari, H. (2023). *Effects of workload and job stres on the shift work disorders among nurses: PLS SEM modeling*. *Eur Journal Transl Myol*, 33(1), 1–11. <https://doi.org/10.4081/ejtm.2023.10909>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang*. *E-QIEN Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Sari, A. D. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19*. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i5.390>
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera*. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak*. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8, 1–15.
- Soima, Syahrani, & Listyarini, S. (2023). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 6, 1–23.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Sunardi, Umar, R., & Nasution, D. S. (2022). *Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode WASPAS*. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(3), 697–704. <https://doi.org/10.30865/jurikom.v9i3.4168>
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). *The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stres And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital*. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, VII(VI). <https://doi.org/10.31364/SCIRJ/v7.i6.2019.P0619661>
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 149–167.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan*. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>
- Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan Dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang*. *JPEB Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 92–100.
- Tualai, M. M., & Aima, M. H. (2022). *The Effect Of Work-Family Conflict And Workload On*



Employee Performance Mediated By Work Stres On Female Employees With Families In The Fiscal Policy Agency. DIJMS Dinasti International Journal, 3(4), 668–681.

Utomo, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.*

Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Parameter, 4(2).

Yuannisa, R. A. (2022). *Persepsi Karyawan Terhadap Wfh Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perusahaan.* Sibatik Journal, 1(4), 383–392.

