

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh :

Inna Nisawati Mardiani

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email : inna@pelitabangsa.ac.id

Nur Khamdanah

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email : nurkhamdanah132@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

Performance is a real behavior that is displayed by everyone as work performance is produced by employees by following the work environment in the company. Employee performance is a very important thing in the company's efforts to achieve goals. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and workload on employee performance. This type of research is quantitative. This research design is included in causal associative research. The population in this study were all employees totaling 129 employees. The sampling method used in this research is purposive sampling. The sample in this study was 100 employees of the production department. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The validity test will be carried out using the product moment correlation formula and the reliability test using the Cronbach alpha formula. To prove the research hypothesis, a statistical test is carried out in the form of multiple linear regression analysis. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that work stress and workload affected employee performance.

Keyword :

*Work Stress, Workload,
Employee Performance*

PENDAHULUAN

SDM dalam organisasi sangatlah penting dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan.

Manajemen stres adalah kemampuan penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan (respon). Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menghasilkan hasil kerja atau kinerja yang lebih tinggi bahkan memungkinkan untuk melakukan pengembangan individual secara inisiatif untuk kemajuan organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung hanya akan menyelesaikan tugas tempat kerja pada batas minimum. Kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan (Than, Pham dan Pham, 2016). Kelebihan beban kerja merupakan masalah besar bagi semua organisasi.

Adapun Factor factor yang lainnya nya adalah menambah sdm tanpa di berikan pelatihan terlebih dahulu sehingga menghambat SDM yang lain untuk mencapai target sehingga beban dan stress kerja semakin tinggi.

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut sebagian karyawan di perusahaan mengutarakan Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan (Tjibrata et al., 2017).

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Nabawi (Nabawi, 2019) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kinerja yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan, dan karyawan yang mempunyai kinerja ini akan memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan

dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut (Susetyorini, 2016). Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja perusahaan yang baik. Fenomena yang terdapat pada karyawan PT International molding masih terdapat banyak keluhan-keluhan dari orang-orang yang bekerja. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya seperti kurang persiapan, pengawasan, serta pengendalian.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Kinerja

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018). Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-

peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (2014) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu Prasetyo (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Mangkunegara (2012) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain.

Beban Kerja

Menurut Soeprihanto (2016) bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan oleh para karyawan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel

menggunakan skala likert (Kuncoro, 2015). Desain penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2017). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisis pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun yang menjadi kriteria sampel dalam penelitian ini adalah berusia lebih dari 17 tahun, memiliki masa kerja minimal 6 bulan, dan bekerja dibagian produksi. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sebanyak 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Pada bagian pertama kuesioner, responden mengisi identitas diri yang terdiri dari jenis kelamin, usia, lama bekerja. Selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Kuesioner yang telah diisi kemudian dikembalikan kepada peneliti

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel terikat. Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,216	1,665		3,132	,002
Stres_Kerja	-,120	,052	-,133	-2,306	,023
Beban_Kerja	-,502	,052	-,518	-9,710	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer 2022

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji t untuk variabel stres kerja diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -2,306 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,987 atau (-2,306>1,987), dan nilai signifikansi 0,023; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,023<0,05), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,120. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga maka hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji t untuk variabel beban kerja diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -9,710 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,987 atau (-9,710>1,987), dan nilai

signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,502. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F (*Fisher*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang meliputi: stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT International Molding. Hasil uji dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3470,414	3	1156,805	150,199	,000 ^a
Residual	739,376	96	7,702		
Total	4209,790	99			

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 150,199. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,700 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pada karyawan **diterima**.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,216	1,665		3,132	,002
Stres_Kerja	-,120	,052	-,133	-2,306	,023
Beban_Kerja	-,502	,052	-,518	-9,710	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer 2022

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y^* = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$Y^* = 5,216 - 0,120 X_1 - 0,502 X_2 + 0,05$
Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 5,216 dapat diartikan apabila variabel stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

karyawan akan sebesar 5,216. Nilai koefisien beta pada stres kerja sebesar -0,120, artinya jika stres kerja (X_1) menurun dan nilai koefisien beban kerja, dan kepuasan kerja adalah konstan, maka nilai Y akan meningkat sebesar -0,120 satuan. Nilai koefisien beta pada beban kerja sebesar -0,502, artinya jika beban kerja (X_2) menurun dan nilai stres kerja, serta kepuasan kerja adalah konstan, maka nilai Y juga akan meningkat sebesar -0,502.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,824	,819	2,77522

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Stres_Kerja

Hasil uji R² pada penelitian ini diperoleh nilai R² sebesar 0,824. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja sebesar 82,4%, sedangkan sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Pembahasan akan disajikan berdasarkan dari temuan hasil penelitian yang sudah disajikan sebelumnya. Adapun uraiannya sebagai berikut.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel stres kerja (X_1). Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing indikator kinerja karyawan menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel dan memiliki kehandalan untuk dilakukan penelitian kepada jumlah sampel sebanyak 100 responden. Berdasarkan temuan penelitian dapat dijelaskan jika variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung negatif, artinya semakin tinggi stres kerja seorang karyawan maka semakin rendah kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja seorang karyawan maka semakin tinggi kinerjamya. Stres kerja akan cepat menurunkan kinerja karyawan jika karyawan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. Stres kerja muncul karena adanya pikiran negatif seperti adanya perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban, pekerjaan, jam kerja, yang

berlebihan. Stres kerja perlu dicegah karena akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti penurunan produktivitas dan kepuasan kerja menjadi lebih buruk karena adanya penurunan kreatifitas, dan gangguan kesehatan pada karyawan. Temuan penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya dan konsisten dengan hasil penelitian Adetayo *et al.* (2014) yang menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, karena beban kerja yang berlebihan, pengembangan karier, masalah keluarga dan masalah organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut dimana karyawan merasa capek, gelisah, tidak bahagia, sakit kepala, lemah serta mudah marah. Hal ini sejalan dengan penelitian Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio (2020) Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 5 No. 1 Januari 2020 berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan Zeb *et al.* (2015), Usman *et al.* (2014), Arbabisarjou *et al.* (2013), Bashir *et al.* (2010), dan Rizwan (2014) juga memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja, hal ini berarti karyawan yang tingkat stres nya rendah akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat stres yang lebih tinggi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_2) berkontribusi paling signifikan secara negatif bagi kinerja karyawan jika dibandingkan variabel lainnya. Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi beban kerja seorang karyawan maka semakin

rendah kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja seorang karyawan maka semakin tinggi kinerjamya. Adityawarman (2015: 8) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagianbeban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Hal ini sejalan dengan penelitian Rocky P Rindorindo, Sri Murni, dab Irvan Trang (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5953-5962 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. Hasil penelitiannya menemukan jika secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perusahaan hendaknya menyediakan konseli bagi karyawan yang mengalami stres kerja dikarenakan tingginya tekanan perusahaan supaya emosional karyawan tetap stabil sehingga kinerja karyawan dapat terus di optimalkan. Perusahaan hendaknya mengukur beban kerja dengan jumlah pegawai yang masih bekerja saat pandemi sehingga dapat terukur antara jumlah pekerjaan dengan jumlah tenaga kerjanya. Perusahaan hendaknya mengadakan briefing pagi sebelum pekerjaan dimulai supaya ikatan antar rekan kerja terjalin dan dapat saling meguatkan satu dengan lainnya. Perusahaan hendaknya memberikan upah lembur sesuai dengan ketentuan dari UU tenaga kerja agar kepuasan kerja karyawan tinggi dan kinerja dapat ditingkatkan.

REFERENSI

- Adetayo Joshua Olusegun, Ajani John Oluwasayo & Olabisi Olawoyim. 2014. An Overview of the Effects of Job Stres on Employees Performance in Nigeria Tertiary Hospitals. *Scientific Review Article*, 60(4), pp: 139-153.
- Adityawarman, Yudha. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol VI, No 1, April 2015.
- Ando, Umar, Agustina. (2017). "Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver Dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017". *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(14), 2.
- Andri Wijaya Universitas Ma Chung. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia*. Vol. 4 NO. 3 JANUARI 2018.
- Arbabisarjou Azisollah, Ajdari Zaman, Omeidi Khaled & Jalalinejad Razieh. (2013). The Relationship between Job Stress an Performance Among The Hospitals Nurse. *World of Science Journal*, 13(2), pp: 181-188.
- Arif Partono Prasetio. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 5 No. 1 Januari 2020.
- Bashir, Usman dan Ramay, Muhammad Ismail. 2010. Dampak Stres Terhadap Pekerjaan Karyawan Kinerja Studi Sektor Perbankan Pakistan. *Jurnal Internasional Studi Pemasaran*. Jil. 2, Nomor 1.
- Biru, Utami, Mayowan. (2016). "Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Memengaruhi Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 51-52.

- Christy, M. Y. P., & Priartini, P. S. (2019). Role Of Work Stress And Organizational Commitments In Educating Workload Effect On Intention To Quit. *International Research Journal Of Management, IT And Social Sciences*, 6(4), 8-16.
- Ekhsan, M., & Masruri, A. (2022). Peran Stres Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 753-761.
- Ekhsan, M., & Hidayati, W. (2022, September). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: The Role of Burnout as a Mediation on the Effect of Job Stress on Employee Performance. In *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* (Vol. 1, No. 1, pp. 520-526).
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPK Perwakilan Aceh. *Magister Manajemen*. ISSN 2302-0199, 1.
- Febriyana, Wanda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra. *e-Proceeding of Management*. Vol.2, No.3 Desember, 2954.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20,00*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetyo. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 5 No. 1 Januari 2020 Hal: 78-88.
- Hermin Nainggolan dan Agung Gunawan. 2021. Effect of Work Stress, Workload, and Job Satisfaction on Employees' Turnover Intention Perceptions at PT Cemerlang Lestari in Balikpapan. *Management Science*. Vol. 12 No. 1 (2021).
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (P. raja grafindo Persada, Ed.) (cetakan ke.). Jakarta.
- Moh Rizal Arfani1, Bachruddin Saleh Luturlean. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. *e-Proceeding of Management* : Vol.5, No.2 Agustus 2018 | Page 2770.
- Nurhayati, Diah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (studi pada PT Perwirabhakti Sentrasejahtera Dikota Semarang. *Journal of Management*. 2 (2): 1-24.
- Nuryanto, U. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Bentang Serang. *Jurnal Ekonomi & Publik*, 12(1), 25-37.
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365-373.
- Permatasari, DZ, & Dwiyanti, S. (2018). Penerapan Video Tutorial Nail Art Ombre untuk meningkatkan Hasil Belajar Psikomotor Siswa Tata Kecantikan Kulit di SMK Negeri 8 Surabaya. *Jurnal Tata Rias*, 6 (2), 72-79.
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *Jurnal Teknik Industri*, 9(1), 10-15.
- Rika Wahyuni, dan Hadi Irfani. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Beban

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal EMBA*. Vol, 24 No. 1, 2019.
- Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 8, No. 1 – Maret 2020.
- Rizwan, Arsyad. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Internasional Pembelajaran & Pengembangan*. Jil. 4 (2). hal. 141-161.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. Organizational. *Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 31 No. 1 Februari 2016, 9-15.
- Rocky P Rindorindo dan Sri Murni Irvan Trang. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5953-5962.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Safitri, Laily N., dan Astutik, M. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*. Vol 2, No 1, hal 13-26.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 215–225.
- Susetyorini, I. U. (2016). Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sopir Di CV. Dwi Tunggal Abadi. *Jurnal Behaviour*, Volume 05, Nomor 01, Juli 2016, 93 - 99.
- Than, V. D., Pham, C. H., & Pham, L. (2016). Job Stress, Involvement, Satisfaction and Performance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam. *International Journal of Financial Research*, 7(3).
- Usman Ali, Warraich., Ahmed Riswan Raheem, Ahmad Nawaz and Khoso Imamuddin. (2014). Impact of Stress on Job Performance : An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*, 3(7). pp: 14-17.
- Uzzah Roni Amalia, I Wayan Suwendra, I Wayan Bagia. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Volume 4 Tahun 2016).
- Y.Ahmad.,B.Tewal., dan R.N.Taroreh. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2020.
- Zeb Alam, Gouhar Saeed and Shafiqur Rehman. (2015). The Impact of Job Stress on Employee's Performance: Investigating The Moderating Effect of Employees Motivation. *City University Research Journal*, 5(1): pp: 120-129.