

## Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Niaga Remittance

Jesslyn<sup>1\*</sup>, M Khoiri<sup>2</sup>

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam  
pb200910066@upbatam.ac.id<sup>1\*</sup>, M.Khoiri@puterabatam.ac.id<sup>2</sup>

Received 25 Desember 2023 | Revised 26 Desember 2023 | Accepted 27 Desember 2023

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance. Kelompok populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah karyawan PT Citra Niaga Remittance yang berjumlah 113 orang. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi untuk dijadikan sampel yang dipilih dengan menggunakan teknik *sampling* jenis. Untuk melakukan analisis terhadap data yang terkumpul, digunakan metode regresi linier berganda. Langkah ini mencakup pengujian terhadap uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh, dan uji hipotesis yang telah diajukan. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 63,0% terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh sebesar 23,5% terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh sebesar 37,5% terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), ditemukan bahwa kombinasi dari disiplin kerja, beban kerja dan stres kerja mampu menjelaskan sekitar 62,0% variasi dalam kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance.

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Stres Kerja

### Abstract

*This research aims to evaluate the influence of work discipline, workload and work stress on employee performance at PT Citra Niaga Remittance. The population group that is the focus of this research is PT Citra Niaga Remittance employees, totaling 113 people. This research involved the entire population as a sample selected using a clear sampling technique. To carry out analysis of the collected data, the multiple linear regression method was used. This step includes testing data quality tests, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis tests that have been proposed. The results of multiple linear regression analysis show that work discipline has an influence of 63.0% on employee performance. Workload has an influence of 23.5% on employee performance. Work stress has an influence of 37.5% on employee performance. Through testing the coefficient of determination ( $R^2$ ), it was found that the combination of work discipline, workload and work stress was able to explain around 62.0% of the variation in employee performance. Apart from that, the results of the t test and F test show that work discipline, workload and work stress have a positive and significant influence partially or simultaneously on employee performance at PT Citra Niaga Remittance.*

**Keywords:** Employee performance; Job Stress; Work Discipline; Workload

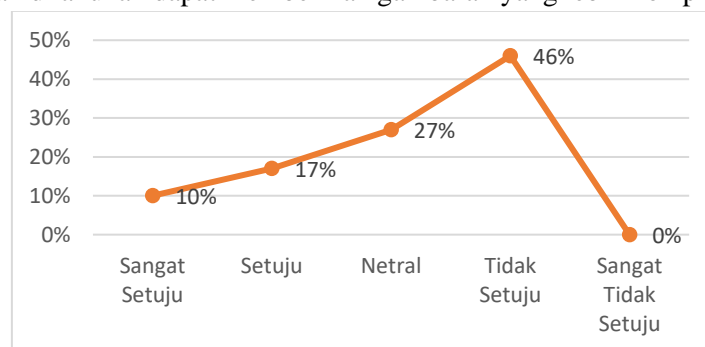
## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagaimana dapat merujuk pada individu-individu yang menjadi penghasil kinerja dan membentuk landasan suatu entitas, entah itu dalam ranah institusi atau bisnis. Mereka berperan sebagai aset yang esensial yang memerlukan peningkatan terus-menerus. Pandangan secara makro tentang sumber daya manusia meliputi keseluruhan populasi usia kerja dalam suatu wilayah, sementara dalam konteks mikro, itu mengacu pada individu yang terlibat secara langsung dalam suatu bisnis. Mengoptimalkan potensi dari tenaga kerja menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan suatu entitas organisasi atau perusahaan. Jika dibandingkan dengan aspek lain seperti keuangan dan teknologi, peran manusia menjadi elemen yang sangat penting dalam susunan organisasi karena kemampuannya untuk berdampak pada faktor-faktor lainnya.

Khususnya di Kota Batam, pertumbuhan dan kemajuan yang semakin cepat tentunya menarik minat banyak pengusaha untuk mengembangkan usaha mereka. Saat ini, dengan banyaknya individu yang memiliki bisnis sendiri, persaingan di pasar semakin ketat. Dengan semakin banyaknya perusahaan sejenis yang beroperasi, kompetisi pun semakin sengit dalam mencapai tujuan mereka. Di tengah dinamika ini, pengembangan karyawan memiliki peran krusial bagi kelangsungan suatu perusahaan. Salah satu langkah yang bisa diambil oleh perusahaan adalah menyesuaikan diri dengan pertumbuhan individu secara lebih baik. Kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa aspek, seperti kedisiplinan dalam bekerja, jumlah tugas yang ditangani, dan tingkat stres yang mereka alami.

PT. Citra Niaga Remittance adalah sebuah perusahaan yang berbasis di Nagoya Business Centre Blok I No.3, Kota Batam, yang fokus pada kegiatan pengiriman dana lintas negara, yang juga dikenal dengan istilah remitansi. Remitansi ini merujuk pada proses pengiriman uang antar negara yang dijalankan oleh entitas finansial seperti bank ataupun lembaga keuangan nonbank. Dalam era yang sudah begitu maju ini, layanan pembayaran menjadi semakin penting untuk dapat dilakukan dengan cepat. Secara umum, banyak pelaku bisnis lebih memilih menggunakan layanan dari perusahaan remitansi daripada bergantung pada layanan yang ditawarkan oleh bank.

Disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk mengikuti aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Ini melibatkan ketaatan terhadap tugas-tugas, kedisiplinan pribadi, dan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi (Dinda *et al.*, 2021). Disiplin kerja adalah penegakan ketegasan aturan dan prosedur kerja secara konsisten, serta adanya pengawasan untuk memastikan pekerjaan dilakukan sesuai dengan metode yang telah ditetapkan (Loy & Khoiri, 2022). Disiplin kerja melibatkan kerjasama antara manajemen dan karyawan dalam menetapkan aturan, prosedur, dan norma yang adil untuk mencapai efisiensi yang tinggi di tempat kerja (Harianto & Saputra, 2020). Permasalahannya yang terkait dengan kedisiplinan kerja di PT. Citra Niaga Remittance telah muncul dan menjadi fokus utama tanggung jawab perusahaan. Untuk lebih merinci masalah ini, hasil dari pra-survey yang telah dilakukan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.



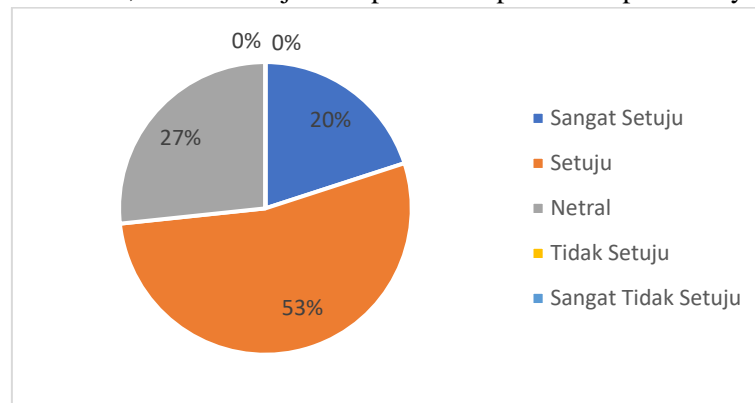
**Gambar 1.** Hasil Pra Survey Disiplin Kerja

Sumber: Pra Survey Penelitian (2023)

Menurut gambar 1 yang tersajikannya di atas, hampir separuh, yakni 46% dari total responden, mengindikasikan ketidaksiannya mereka untuk mengakui tanggung jawab terhadap tugas yang

diberikan. Sementara itu, sekitar 27% dari responden menyatakan sikap netral dalam hal ini, tidak terlalu condong untuk mengakui atau menolak tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diberikan. Namun, persentase yang mengindikasikan kesediaan untuk menerima tanggung jawab tampak lebih rendah. Hanya sekitar 17% responden yang menyatakan setuju, sementara hanya sekitar 10% yang menunjukkan tingkat kesediaan yang tinggi, yakni sangat setuju, dalam konteks tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden survei ini cenderung enggan atau tidak mau mengakui tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka tidak memiliki kecenderungan untuk mengambil tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Beban kerja mencakup segala tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang, termasuk jumlah dan standar kualitas pekerjaan yang diharapkan, serta tingkat kesulitan yang terlibat dalam menyelesaikan setiap tugas (Gilang Gumilar, 2022). Beban kerja adalah gabungan dari kegiatan fisik dan mental yang harus dilakukan oleh individu dalam pekerjaannya, beserta tingkat energi dan daya tahan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut (Istikhomah & Prijati, 2021). Beban kerja adalah konsep multidimensional yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari tugas pekerjaan, termasuk kompleksitas mental, kecepatan kerja, tanggung jawab, serta lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja individu (Lestari & Kencana, 2022). Permasalahan berkaitan dengan beban kerja pada PT. Citra Niaga Remittance, untuk lebih jelas dapat dilihat pada hasil pra survey berikut:



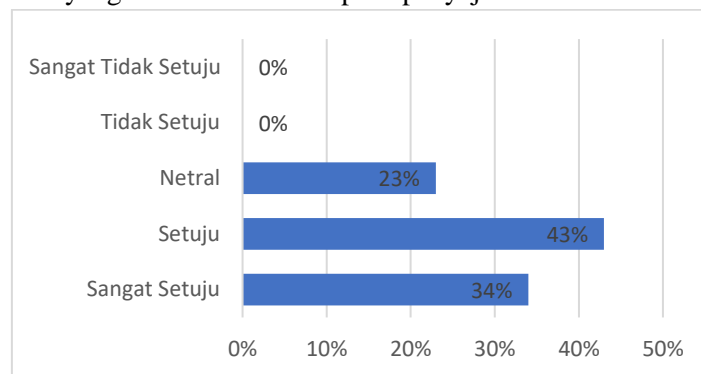
**Gambar 2.** Hasil Pra Survey Beban Kerja

**Sumber:** Pra Survey Penelitian (2023)

Uraian data yang tercantum dalam gambar 2 di atas, dapat memperlihatkan bahwa sebanyak 53% dari responden menyatakan setuju bahwa mereka mengalami kelelahan karena beban kerja yang mereka jalani. Dalam hal ini, hanya sebagian kecil, yakni 20% dari total responden, yang sangat sepekat bahwa kelelahan mereka disebabkan oleh beban kerja yang mereka hadapi. Namun, terdapat juga sebanyak 27% responden yang menunjukkan sikap netral, yang mengindikasikan bahwa mereka tidak mengomentari perasaan kelelahan akibat beban kerja yang mereka tanggung. Pada temuan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar dari orang yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka mengalami kelelahan karena tingginya beban kerja yang mereka hadapi. Adanya keterkaitan antara beban kerja yang tinggi dengan kondisi kelelahan yang dirasakan oleh responden menegaskan pentingnya untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja agar dapat mengurangi dampak negatif terhadap kesejahteraan mereka.

Stres kerja terjadi saat ada ketidakseimbangan antara tugas yang diberikan pada seseorang dan kemampuannya untuk menangani tugas-tugas tersebut. Ini bisa menyebabkan tekanan secara mental, emosional, dan fisik pada individu (Aprilia, 2021). Stres di tempat kerja muncul saat ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, yang bisa menimbulkan tekanan yang merugikan (Buulolo *et al.*, 2021). Stres kerja dapat untuk menacakup temuan dari evaluasi seseorang terhadap situasi yang menuntut dalam lingkungan kerja yang dianggap melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (Supriyanto & Nadiyah, 2022).

Permasalahan yang terkait dengan stres kerja di PT. Citra Niaga Remittance akan diuraikan lebih lanjut berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan seperti penyajian di bawah ini:

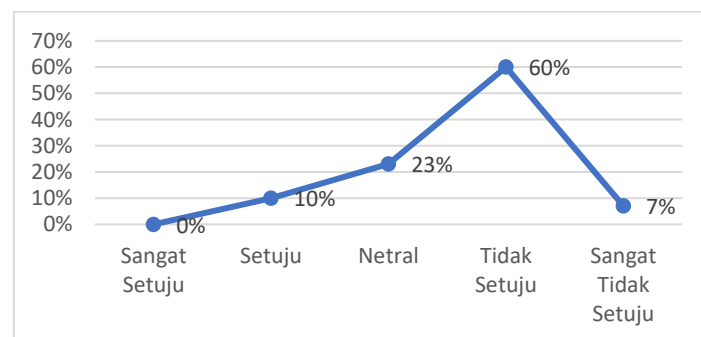


**Gambar 3.** Hasil Pra Survey Stres Kerja

Sumber: Pra Survey Penelitian (2023)

Penyajian data yang telah disajikan dalam gambar 3 di atas, tampaknya 43% dari orang yang disurvei mengindikasikan bahwa mereka merasa stres karena pekerjaan yang mereka lakukan. Seiring dengan itu, persentase yang cukup tinggi, yakni 34%, menyatakan bahwa mereka sangat setuju bahwa pekerjaan mereka telah menyebabkan tingkat stres yang signifikan. Sementara itu, terdapat 23% responden yang tampaknya tidak mengungkapkan kecenderungan yang jelas, dinyatakan sebagai netral dalam hal perasaan stres akibat pekerjaan yang mereka hadapi. Dengan melihat hasil ini, kesimpulannya adalah mayoritas dari responden survei sepakat bahwa mereka mengalami stres yang disebabkan oleh pekerjaan yang mereka lakukan. Meskipun sebagian besar dari mereka menyatakan setuju atau sangat setuju, masih ada sebagian kecil yang tidak mengungkapkan perasaan yang sama, menunjukkan variasi dalam persepsi mereka terhadap tingkat stres yang dihasilkan oleh pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah refleksi dari kemampuan individu untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepadanya dengan tingkat kecakapan dan hasil yang memuaskan. Hal ini juga melibatkan komponen penilaian terhadap kemampuan individu dalam beradaptasi dengan perubahan, berkontribusi terhadap tim, dan mencapai target yang telah ditetapkan (Hendra & Hikmah, 2020). Kinerja karyawan mencakup sejumlah metrik yang digunakan untuk menilai sejauh mana individu tersebut mampu memberikan hasil yang diharapkan dalam pekerjaannya (Agustino & Wahyuni, 2023). Kinerja karyawan adalah gabungan dari kompetensi, perilaku, dan kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup kemampuan teknis, sikap terhadap pekerjaan, tingkat keterlibatan, serta kemampuan untuk memecahkan masalah dan berkolaborasi dengan rekan kerja (Bestari, 2021). Permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Remittance, dapat dilihat pada hasil pra survey berikut:



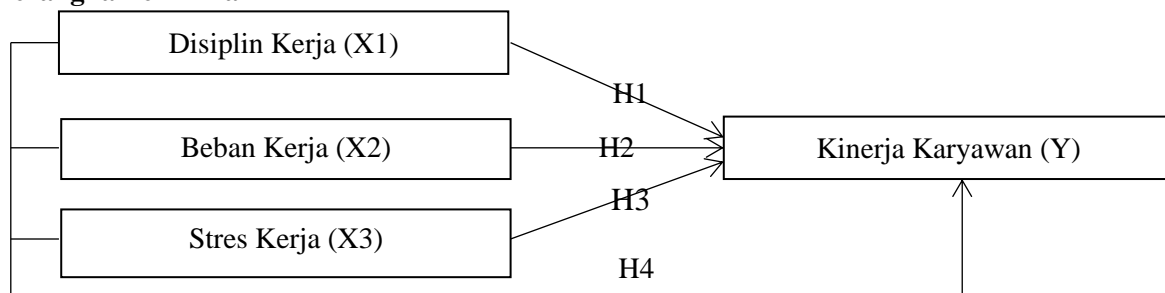
**Gambar 4.** Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

Sumber: Pra Survey Penelitian (2023)

Pada ilustrasi yang diberikan gambar 4 di atas, mayoritas dari 60% responden menyatakan ketidaksetujuan terhadap kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan. Di antara mereka, sekitar 7% mengungkapkan ketidaksetujuan yang lebih kuat, menyatakan bahwa

mereka sangat tidak yakin bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sementara itu, ada 10% dari peserta survei yang menyatakan pendapat sebaliknya, yaitu bahwa mereka setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Namun, hanya sekitar 23% responden yang berada pada posisi netral, yang menunjukkan bahwa jumlah yang setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu hanya sedikit. Berdasarkan hasil tersebut, kesimpulannya adalah bahwa sebagian besar responden, yakni mayoritas sebesar 60%, merasa ragu atau tidak sepakat bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 5.** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Data Penelitian (2023)

### Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai upaya awal dalam menjawab pertanyaan penelitian yang belum pasti validitasnya, sehingga membutuhkan konfirmasi melalui pengujian empiris. Hipotesis yang diajukan untuk studi ini dapat dijabarkan berikut:

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance.
- H2 : Diduga beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance.
- H3 : Diduga stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance.
- H4 : Diduga disiplin kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance.

### METODE

Dalam riset ini, peneliti telah dapat memilih pendekatan kuantitatif untuk menyusun metodologi penelitian. Metode ini melibatkan penggunaan data numerik dan statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Kuantitatif menghadirkan keunggulan dalam mengumpulkan informasi dari sejumlah besar responden atau sampel, yang menciptakan keragaman yang lebih luas dalam analisis. Kekuatan utama dari penelitian kuantitatif adalah struktur yang terorganisir dengan baik dari tahap perencanaan hingga pelaporan hasil. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengikuti prosedur yang jelas dan sistematis dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data, yang pada gilirannya dapat untuk membantu memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti (Sahir, 2021).

Populasi merujuk kepada keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Hal ini mencakup beragam entitas, mulai dari manusia, benda mati, hewan, tumbuhan, fenomena alam, nilai-nilai uji, atau bahkan kejadian tertentu yang menjadi sumber data yang memiliki ciri-ciri khusus yang relevan dalam suatu penelitian. Populasi ini merupakan kelompok yang ingin diteliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam atau informasi yang spesifik dalam ranah penelitian tertentu. Dengan merangkum segala entitas atau fenomena yang relevan, populasi menjadi landasan utama dalam menentukan sampel yang diambil untuk menggeneralisasi temuan dalam suatu

studi (Sugiyono, 2019). Populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan kumpulan individu yang memiliki beragam peran dan tanggung jawab di PT Citra Niaga Remittance. Jumlah total individu yang terlibat dalam penelitian ini mencapai 113 orang, yang mewakili keragaman dan kompleksitas dari lingkungan kerja di PT Citra Niaga Remittance.

Sampel merujuk pada sebagian kecil dari keseluruhan populasi yang memiliki karakteristik yang mirip dengan keseluruhan populasi itu sendiri. Dalam konteks statistik, sampel ini memberikan nilai hitungan yang merepresentasikan populasi yang lebih besar. Dalam penelitian ini, penggunaan teknik sampel jenuh menjadi metode pengambilan sampel. Ketika populasi yang tersedia dalam penelitian terbilang sedikit, teknik sampel jenuh menjadi pilihan yang tepat (Sugiyono, 2019). Hal ini karena seluruh anggota populasi yang ada digunakan sebagai sampel, seperti yang terjadi dalam studi pada PT Citra Niaga Remittance di mana seluruh 113 orang menjadi bagian dari sampel penelitian ini. Dengan demikian, hasil dari analisis yang dilakukan pada sampel ini dapat memberikan gambaran yang sangat mendekati keseluruhan populasi yang diteliti.

Metode analisis data dimulai dengan mengevaluasi validitas serta reliabilitas untuk memastikan keandalan data yang digunakan. Langkah selanjutnya setelah verifikasi kualitas data adalah menjalankan uji asumsi klasik. Tahapan ini mencakup beberapa langkah penting, seperti pemeriksaan normalitas untuk menilai sebaran data secara keseluruhan, deteksi multikolinearitas untuk mengidentifikasi keterkaitan yang mungkin antara variabel independen, dan pengecekan heteroskedastisitas untuk mengevaluasi variasi dalam kesalahan model yang mungkin terjadi. Setelah melalui proses tersebut, analisis kemudian melanjutkan ke tahap analisis pengaruh melalui regresi linier berganda. Regresi ini membantu dalam mengidentifikasi dan mengukur korelasi antara variabel independen dan dependen. Dalam proses evaluasi ini, penting untuk mengukur koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang memberikan gambaran seberapa besar variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi ini menjadi ukuran statistik yang sangat bermanfaat untuk memahami sejauh mana perubahan pada prediktor dapat menjelaskan variasi hasil yang diamati. Selain itu, tahapan terakhir melibatkan pengujian hipotesis menggunakan alat statistik seperti uji-t dan uji-F.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan	
Disiplin kerja (X1)	X1.1	0.801	0,184	Valid	
	X1.2	0.785			
	X1.3	0.810			
	X1.4	0.748			
	X1.5	0.750			
Beban kerja (X2)	X2.1	0.813			
	X2.2	0.857			
	X2.3	0.885			
	X3.1	0.746			
	X3.2	0.740			
Stres kerja (X3)	X3.3	0.825			
	X3.4	0.824			
	X3.5	0.762			
	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1			0.829
		Y.2			0.791
Y.3		0.824			
Y.4		0.829			
Y.5		0.739			



**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS versi 26 (2023)

Dari informasi yang ada di tabel 1 dengan tersajikannya di atas, tampaknya kandungan pada nilai  $r$  hitung untuk setiap pernyataan terkait dengan variabel penelitian jauh melampaui nilai ambang batas  $r$  tabel yang ditetapkan sebesar 0,184. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang melibatkan variabel penelitian dapat dianggap sebagai sah atau valid. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut secara konsisten terhubung dengan variabel yang sedang diselidiki. Temuan ini menegaskan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut berhasil mengukur atau menggambarkan konsep atau aspek yang ingin diuji dengan baik dalam lingkup penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0.837	5	Reliabel
Beban kerja (X2)	0.810	3	
Stres kerja (X3)	0.839	5	
Kinerja karyawan (Y)	0.860	5	

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS versi 26 (2023)

Uraian data dalam tabel 2 yang tersajikannya di atas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk pada variabel-variabel penelitian menunjukkan angka yang melebihi 0,60. Angka ini menjadi penanda bahwa semua variabel yang dianalisis dalam penelitian dapat dianggap *reliabel*. Dengan kata lain, pengujian reliabilitas mengindikasikan bahwa variabel tersebut dapat untuk diandalkan secara konsisten, mencerminkan konsep yang sedang diteliti. Hal ini menegaskan bahwa semua komponen atau variabel dalam penelitian ini memiliki keandalan yang memadai untuk digunakan dalam analisis data lebih lanjut. Artinya, hasil pengukuran variabel tersebut dapat dipercaya dalam merepresentasikan konsep yang ingin diteliti, menjadikannya dapat diandalkan dalam rangka analisis yang mendalam.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3.** Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90462013
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.062
	Positive	.033
	Negative	-.062
Test Statistic		0.62
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS versi 26 (2023)

Setelah meneliti data yang tercantum dalam tabel 5, tampaknya bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang telah mencapai 0,200 melebihi nilai ambang yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Hasil signifikan ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa keseluruhan data tersebut telah memiliki kesesuaian dengan karakteristik yang umumnya terkait dengan distribusi normal. Dengan demikian, dari hasil pengamatan ini, dapat disimpulkan bahwasanya data yang telah dievaluasi menunjukkan kepatuhan terhadap kriteria distribusi normal, memberikan konfirmasi yang kuat terhadap pola statistik yang diharapkan dalam konteks penelitian yang sedang berlangsung saat ini.

### Uji Multikolonieritas

**Tabel 4.** Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
	Tolerance		VIF	
1 (Constant)				
Disiplin Kerja		.692		1.444
Beban Kerja		.626		1.598
Stres Kerja		.644		1.552

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS versi 26 (2023)

Penyajian informasi yang tertera pada tabel 4 di atas, uji mengenai multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen yang telah diteliti melebihi ambang batas 0,10. Selain itu, *variance inflation factor* (VIF) dari setiap variabel independen juga berada di bawah nilai 10,00. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi korelasi yang terjadi di antara variabel-variabel independen yang telah diselidiki dalam konteks penelitian ini. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwasanya penelitian yang dilakukan saat ini kemungkinan besar tidak dapat terpengaruh oleh permasalahan multikolonieritas, yang biasanya dapat berdampak negatif pada hasil analisis yang telah dilakukan.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	3.988	.802			4.974	.000
Disiplin Kerja	-.033	.045	-.079		-.730	.467
Beban Kerja	-.070	.055	-.145		-1.285	.202
Stres Kerja	-.058	.032	-.199		-1.785	.077

a. *Dependent Variable:* Res

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS versi 26 (2023)

Penyajian data yang terdapat pada tabel 5, nampaknya hasil nilai signifikansi (Sig.) dari uji heteroskedastisitas menunjukkan angka yang telah melebihi nilai ambang batas 0,05 untuk semua variabel independen yang diamati dalam penelitian ini. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian yang sedang dilakukan saat ini, tidak ada cukup bukti yang mendukung adanya masalah heteroskedastisitas dengan memungkinkan memengaruhi hasil penelitian tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dalam variabel independen tidak menunjukkan pola yang signifikan atau tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam varians di antara kelompok-kelompok yang diamati.

### Uji Pengaruh

#### Uji Analisis Linear Berganda

**Tabel 6.** Uji Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.359	1.409		2.384	.019
Disiplin Kerja	.630	.079	.561	8.012	.000
Beban Kerja	-.245	.096	-.188	-2.546	.012
Stres Kerja	.375	.057	.478	6.581	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS versi 26 (2023)



Penyajian yang ditampilkan oleh tabel 6 di atas, bahwasanya persamaan regresi ialah  $Y = 0,630X_1 + 0,245X_2 + 0,375X_3$ , dengan penjelasan di bawah ini:

1. Angka 3,359 sebagai konstanta menandakan bahwa ketika faktor-faktor seperti disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja berada pada nilai 0 atau tidak mengalami perubahan, kinerja karyawan akan tetap sebesar 3.359.
2. Koefisien regresi yang sebesar 0,630 pada variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan sebuah hubungan yang positif. Hal ini menggambarkan bahwa adanya kenaikan pada tingkat disiplin kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan secara positif. Dengan kata lain, setiap kenaikan sebesar 1% dalam tingkat disiplin kerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, dapat mengakibatkan kenaikan sebesar 63,0% dalam kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi yang sebesar -0,245 pada variabel beban kerja (X2) menunjukkan sebuah hubungan yang negatif. Hal ini menggambarkan bahwa adanya kenaikan pada tingkat beban kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan secara negatif. Dengan kata lain, setiap kenaikan sebesar 1% dalam tingkat beban kerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, dapat mengakibatkan kenaikan sebesar 23,5% dalam kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi yang sebesar 0,375 pada variabel stres kerja (X3) menunjukkan sebuah hubungan yang positif. Hal ini menggambarkan bahwa adanya kenaikan pada tingkat stres kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan secara positif. Dengan kata lain, setiap kenaikan sebesar 1% dalam tingkat stres kerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, dapat mengakibatkan kenaikan sebesar 37,5% dalam kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 7.** Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.620	1.93065

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26 (2023)

Dari tabel 7 yang telah dipresentasikan di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi *adjusted r squared* mencapai 0.620. Angka ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, sekitar 62.0 persen dari variasi atau perbedaan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi faktor-faktor ini. Namun demikian, perlu dicatat bahwa sekitar 38.0% (100 - 62.0 persen) dari variasi dalam kinerja karyawan masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, meskipun variabel yang dipelajari memiliki dampak yang kuat, terdapat ruang untuk faktor-faktor lain yang mungkin memainkan peran dalam menjelaskan variasi sisa dalam kinerja karyawan.

### Pengaruh Hipotesis

#### Uji T

**Tabel 8.** Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
					B
1 (Constant)	3.359	1.409	2.384	.019	
Disiplin Kerja	.630	.079	.561	8.012	.000
Beban Kerja	-.245	.096	-.188	-2.546	.012
Stres Kerja	.375	.057	.478	6.581	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26 (2023)



Ilustrasi pada panyajian tabel 8 yang telah dikemukakan di atas, bahwasanya temuan dapat memperoleh penjelasan seperti cakupan berikut:

1. Variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,000, jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi kritis yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, hasil perhitungan t hitung menunjukkan angka 8,012, yang jauh melampaui besaran dari nilai t tabel yang adalah 1,981. Kedua hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel beban kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,012, jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi kritis yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, hasil perhitungan t hitung menunjukkan angka -2,546, yang jauh melampaui besaran dari nilai t tabel yang adalah -1,981. Kedua hasil ini menegaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel stres kerja (X3) menunjukkan nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,000, jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi kritis yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, hasil perhitungan t hitung menunjukkan angka 6,581, yang jauh melampaui besaran dari nilai t tabel yang adalah 1,981. Kedua hasil ini menegaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## Uji F

**Tabel 9.** Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	691.782	3	230.594	61.864	.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	406.289	109	3.727		
<i>Total</i>	1098.071	112			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan  
b. *Predictors:* (*Constant*), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS versi 26 (2023)

Ilustrasi pada panyajian tabel 9 yang telah dikemukakan di atas, bahwasanya temuan dapat memperoleh besaran nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,000, jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi kritis yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, hasil perhitungan f hitung menunjukkan angka 8,012, yang jauh melampaui besaran dari nilai f tabel yang adalah 2,69. Kedua hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja, beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Uraian pada temuan yang dihasilkan riset ini menunjukkan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance. Pada penuturan temuan tersebut dapat didasari dari pengujian yang dimana telah menunjukkan nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,000, jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi kritis yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, hasil perhitungan t hitung menunjukkan angka 8,012, yang jauh melampaui besaran dari nilai t tabel yang adalah 1,981. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketika para pekerja menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi saat menjalankan tugas-tugas mereka, hal ini memiliki dampak positif yang langsung terlihat pada peningkatan kinerja mereka di tempat kerja. Ini berarti bahwa ketika ada kepatuhan yang konsisten, tingginya tingkat komitmen, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, hal tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan hasil kerja individu di dalam struktur organisasi perusahaan. Keseriusan dan keteraturan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan menjadi landasan

penting bagi peningkatan hasil kerja yang lebih baik. Hal ini membuktikan bahwa sikap profesional dan dedikasi yang tinggi dari karyawan secara langsung berdampak pada kemajuan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

Temuan dari riset ini didukung secara solid oleh sejumlah studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh tim peneliti yang berbeda pada waktu-waktu yang berlainan. Minarti & Khoiri (2023), Tomi & Khoiri (2023), serta Arif & Anggini (2023), semuanya menyampaikan kesimpulan yang serupa. Mereka secara konsisten menegaskan bahwa disiplin kerja dapat memiliki dampak yang signifikan secara positif dalam mempengaruhi kinerja para karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

Uraian pada temuan yang dihasilkan riset ini menunjukkan bahwasanya beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance. Pada penuturan temuan tersebut dapat didasari dari pengujian yang dimana telah menunjukkan nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,012, jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi kritis yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, hasil perhitungan t hitung menunjukkan angka -2,546, yang jauh melampaui besaran dari nilai t tabel yang adalah -1,981. Penelitian ini menyoroti bahwa beban kerja bukan hanya sekadar faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan, tetapi juga memiliki pengaruh yang cukup kuat untuk mempengaruhi hasil kerja mereka secara signifikan. Fenomena ini menandakan perlunya perhatian lebih terhadap manajemen beban kerja karyawan di PT Citra Niaga Remittance untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Pengelolaan beban kerja yang efektif dapat menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini. Dengan memahami dampak negatif beban kerja pada kinerja, manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengurangi beban kerja yang tidak perlu atau menyesuaikan strategi manajemen yang dapat membantu karyawan mengatasi tekanan beban kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Temuan dari riset ini didukung secara solid oleh sejumlah studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh tim peneliti yang berbeda pada waktu-waktu yang berlainan. Puspitasari *et al.* (2023), Gobel *et al.* (2023), serta Widiyanti & Herlina (2023), semuanya menyampaikan kesimpulan yang serupa. Mereka secara konsisten menegaskan bahwa beban kerja dapat memiliki dampak yang signifikan secara positif dalam mempengaruhi kinerja para karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Uraian pada temuan yang dihasilkan riset ini menunjukkan bahwasanya stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance. Pada penuturan temuan tersebut dapat didasari dari pengujian yang dimana telah menunjukkan nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,000, jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi kritis yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, hasil perhitungan t hitung menunjukkan angka 6,581, yang jauh melampaui besaran dari nilai t tabel yang adalah 1,981. Dalam kerangka ini, stres kerja dapat dilihat sebagai faktor yang memberikan dorongan atau motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Penelitian ini menyuguhkan bukti bahwa tekanan atau stres yang dialami karyawan di PT Citra Niaga Remittance tidak selalu bersifat merugikan. Sebaliknya, stres kerja dalam batasan tertentu mungkin memiliki peran yang memotivasi dalam meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan kinerja keseluruhan dari para karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih holistik dalam memahami dampak stres kerja di lingkungan perusahaan, serta perlunya manajemen yang bijak dalam mengelola tekanan yang dihadapi karyawan agar dapat mengoptimalkan kontribusi mereka terhadap produktivitas perusahaan.

Temuan dari riset ini didukung secara solid oleh sejumlah studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh tim peneliti yang berbeda pada waktu-waktu yang berlainan. Sulastri & Onsardi (2020), Khotimah

*et al.* (2021), serta Sari & Hikmah (2022), semuanya menyampaikan kesimpulan yang serupa. Mereka secara konsisten menegaskan bahwa stres kerja dapat memiliki dampak yang signifikan secara positif dalam mempengaruhi kinerja para karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Uraian pada temuan yang dihasilkan riset ini menunjukkan bahwasanya disiplin kerja, beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance. Pada penuturan temuan tersebut dapat didasari dari pengujian yang dimana telah memperoleh besaran nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,000, jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi kritis yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, hasil perhitungan *f* hitung menunjukkan angka 8,012, yang jauh melampaui besaran dari nilai *f* tabel yang adalah 2,69. Melalui riset ini, telah terbukti bahwa aspek-aspek tersebut, yaitu disiplin dalam menjalankan tugas, besarnya tanggung jawab yang diemban, dan tingkat stres yang dirasakan, secara bersama-sama berperan dalam membentuk kualitas kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pentingnya menjaga tingkat disiplin, mengelola beban kerja dengan efektif, serta mengurangi tingkat stres kerja dapat berdampak positif pada hasil kerja karyawan di PT Citra Niaga Remittance. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa mengelola aspek-aspek ini secara baik dan seimbang akan membantu organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan strategi atau program yang mendukung peningkatan disiplin kerja, manajemen beban kerja yang lebih efisien, serta mengurangi faktor-faktor penyebab stres agar karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **SIMPULAN**

Temuan yang terkandung dalam uji *t* menunjukkan bahwa disiplin dalam bekerja dan beban pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Niaga Remittance. Sebaliknya, tingkat beban kerja yang tinggi cenderung memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil dari uji *F* mengindikasikan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Niaga Remittance.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan menganti kabupaten gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Aprilia, N. B. dan S. H. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 273–282. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.x655>
- Arif, F., & Anggini, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motaivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(2), 161. <https://doi.org/10.32493/drj.v6i2.28551>
- Bestari, U. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelindungan BP2MI. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 2029. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2564>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.

- Dinda, R., Qomari, N., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo. *Benchmark*, 2(1), 70–80. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i1.223>
- Gilang Gumilar, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Phintraco Sekuritas). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–18.
- Gobel, K., Moonti, U., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 62–69. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18682>
- Hariato, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683.
- Hendra, & Hikmah. (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Mas Internasional.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 659–671.
- Istikomah, D., & Prijati. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional .... *Jurnal Ilmu Dan Riset* ....
- Khotimah, S., Sukirman, & Meliana. (2021). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Lapangan di PT. Bukit Telawi Pangkalan Bun.” *Magenta*, 10(1), 1–8.
- Lestari, P. S., & Kencana, Y. P. (2022). Analisis Aspek Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1464–1470.
- Loy, D., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Dirga Satria Pratama. *Scientia Journal*, 4(7).
- Minarti, M., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Remicon Widyaprima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(2), 175. <https://doi.org/10.32493/drj.v6i2.28278>
- Puspitasari, A. W., Sutrisno, & Mastika, I. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember. *Electronical Journal of Social and Political Sciences (e-Sospol)*, 10(2).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*.
- Sari, T. F., & Hikmah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Tubindo Tbk. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 519–524. <https://doi.org/10.22437/jssh.v6i1.19504>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (ed.); ke 2). ALFABETA.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 21(1), 1–9.
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(3), 610–619.
- Tomi, T., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.32493/drj.v6i2.28159>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEBS)*, 1(2), 81–92.