



website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

DOI : -

Licences :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Article info : *Received*: Des 2022 ; *Revised* : Jan. 2023 ; *Accepted*: Maret 2023

Dampak Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Tangerang Selatan Pada Masa Pandemi Covid 19.

Muhamad Akmal¹; Muhammad Ghozali²; Hana Fauziyah³; Fredy Kundarto⁴; Hadi Supratikta⁵

¹⁻⁵ Universitas Pamulang, 13akmal1@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui dampak beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Tangerang Selatan pada masa pandemi COVID-19. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Sampel yang di gunakan 63 orang. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (8,414 > 3,14), hal ini juga diperkuat dengan P value < Sig.0,05 atau 0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karywan.

Keywords: Beban Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract. This study aims to determine the impact of workload and work stress simultaneously on the performance of employees of PT. Sicepat Ekspres Tangerang Selatan during the COVID-19 pandemic. This research method uses quantitative. The sample used was 63 people. Based on the test results in the table above, the calculated F value > F table or (8.414 > 3.14), this is also strengthened by a value < Sig. 0.05 or 0.001 < 0.05). Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, this shows that there is a significant effect simultaneously between workload and work stress on employee performance.

Keywords: Workload; Work Stress; Employee Performance.



A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, persaingan akan semakin ketat. Pengembangan SDM merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi.

Manajemen adalah salah satu bidang ilmu yang populer untuk dipelajari. Bahkan hampir seluruh universitas, manajemen menjadi jurusan yang tak pernah sepi peminat, manajemen umumnya memiliki 4 konsentrasi yang menjadi fokus utama pembelajaran, adapun ke empat konsentrasi tersebut adalah manajemen keuangan, pemasaran, sdm dan operasi.

Secara umum, sumber daya manusia adalah individu-individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu kelompok organisasi dan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, serta dianggap sebagai aset yang kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan. Dengan demikian, manusia merupakan faktor utama dan strategis dalam semua kegiatan organisasi atau perusahaan. Jadi, bisa dikatakan bahwa SDM adalah faktor sentral dalam setiap organisasi atau perusahaan. Kualitas SDM adalah kunci penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan untuk bertahan hidup.

Secara konseptual, SDM merupakan usaha untuk memproduksi barang/jasa yang dapat dilakukan oleh manusia dalam proses produksi. Arti Sumber daya manusia adalah mencari manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa/usaha atau pekerjaan/nilai ekonomis.

Perusahaan PT. Sicepat Ekspres adalah sebuah perusahaan layanan jasa ekspedisi yang mencakup seluruh wilayah Indonesia dan berekspansi ke benua Asia dan juga Australia. Sicepat Ekspres dirikan pertama kali pada tahun 2014.

Menurut Monika (2018), Beban Kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Adapun dampak permasalahan yang di bahas di dalam penelitian ini melakukan pra-survey dengan para tim human resource development dengan tabel indikator sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pra-Survey Beban Kerja 2021,2022,2023, PT. Sicepat Ekspres

No	Indikator	2021	2022	2023
1	Kondisi Pekerjaan	70%	75%	65%
2	Penggunaan Waktu Kerja	80%	63%	60%
3	Target Yang Harus Di Capai	65%	45%	55%

Sumber : Human Resource Development, 2023.

Berdasarkan data tabel di atas diketahui bahwa perusahaan PT. Sicepat Ekspres, Mengalami penurunan pada setiap tahun dengan menggunakan indikator pra-survey dari tahun 2021 sampai dengan 2023 mengalami penurunan dari kondisi pekerjaan, 70% di tahun 2021 dan di tahun 2023 mengalami penurunan 65%.

Stres Kerja merupakan kondisi yang dialami oleh manusia pada umumnya dan khususnya pada karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut sinambela (2017:472), Mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Adapun dampak permasalahan yang di bahas di dalam penelitian ini melakukan pra-survey dengan para tim human resource development dengan tabel indikator sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Pra-Survey Stres Kerja 2021,2022,2023, PT. Sicepat Ekspres.

No	Indikator	2021	2022	2023
1	Tuntunan Tugas	90%	75%	80%
2	Tuntunan Peran	70%	55%	60%
3	Tuntunan Antar Pribadi	55%	45%	55%
4	Sturktur Organisasi	45%	35%	30%
5	Kepemimpinan Organisasi	50%	65%	55%

Sumber : Human Resource Development, 2023.

Berdasarkan data tabel di atas diketahui bahwa perusahaan PT. Sicepat Ekspres Mengalami penurunan pada setiap tahun dengan menggunakan indikator pra-survey dari tahun 2021 sampai dengan 2023 mengalami penurunan dari tuntunan tugas, 90% di tahun 2021 dan di tahun 2023 mengalami penurunan 80%.

Menurut Kasmir (2019:184), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah mencapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Adapun dampak permasalahan kinerja karyawan yang di bahas di dalam penelitian ini melakukan pra-survey dengan para tim human resource development dengan tabel indikator sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan 2021,2022,2023, PT. Sicepat Ekspres

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2019	Rp. 100.000.000	Rp. 115.000.000
2	2020	Rp. 200.000.000	Rp. 225.000.000
3	2021	Rp. 300.000.000	Rp. 150.000.000
4	2022	Rp. 400.000.000	Rp. 200.000.000
5	2023	Rp. 500.000.000	Rp. 450.000.000

Sumber : Human Resource Development, 2023.

Berdasarkan data tabel di atas diketahui bahwa perusahaan PT. Sicepat Ekspres, Mengalami penurunan pada setiap tahun dengan menggunakan pra-survey dari tahun 2021 sampai dengan 2023 mengalami penurunan dari tahun 2021 dan di tahun 2023 mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Dampak Dampak Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan PT. XYZ Jakarta Pusat Pada Masa Pandemi Covid 19.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut maka dalam penelitian ini mengidentifikasi diperlukannya perbaikan terhadap stress kerja dan beban kerja pada objek yang akan diteliti.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Tangerang Selatan pada masa pandemi COVID-19?
2. Apakah stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Tangerang Selatan pada masa pandemi COVID-19?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Tangerang Selatan pada masa pandemi COVID-19?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Jakarta pusat pada masa pandemi COVID-19.
2. Untuk mengetahui dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Tangerang Selatan pada masa pandemi COVID-19.
3. Untuk mengetahui dampak beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Tangerang Selatan pada masa pandemi COVID-19.

B. KAJIAN LITERATUR

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchopo (2020:1), Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Menurut Monika (2018), Beban Kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal suatu jangka tertentu.

2. Dampak Beban Kerja

Irawati (2017), Menyatakan bahwa beban kerja dapat mengakibatkan dampak negative bagi karyawan yang berupa :

1. Kenaikan Tingkat Absensi
Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan karyawan terlalu lelah sehingga mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Hal ini menyebabkan tingkat absensi terlalu tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi serta mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Kualitas Kerja Menurun
Beban kerja yang berlebihan dan terlalu berat serta tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang dimiliki oleh karyawan, mengakibatkan penurunan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan turunya konsentrasi.
3. Keluhan Pelanggan
Hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pelanggan yang diberikan karyawan dapat menimbulkan keluhan sehingga keluhan tersebut menjadi tekanan untuk karyawan.

3. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja ada 3 meliputi antara lain :

- a. Kondisi Perkerjaan
Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik, misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.
- b. Penggunaan Waktu Kerja
Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisirkan kerja karyawan, namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melakukan SOP.
- c. Target yang harus dicapai
Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Afandi (2018:1), Stres Kerja adalah suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stress itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan dan variable-variabelnya saling berkaitan.

Stres Kerja merupakan kondisi yang dialami oleh manusia pada umumnya dan khususnya pada karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Sinambela (2017:472), Mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Luthan (dalam Asih, et al., 2018:26), faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja antara lain :

1. Stressor Ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial atau teknologi, keluarga, rekolasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. Stressor Organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarkan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
Stressor kelompok, mencakup kurangnya kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena melarang atau

membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial dan individu.

3. Indikator Stress Kerja

Menurut Afandi (2018:197), dimensi atau indikator stress kerja ada 5 yaitu :

1. Tuntutan Tugas, merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
2. Tuntutan Peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang di mainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan Tugas Tuntutan Peran Tuntutan antar pribadi Struktur Organisasi Kepemimpinan organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai.
4. Struktur Organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:160), Kinerja Karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Edison (2016:67), Kinerja Karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Masram (2017:147), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari :

- a. Faktor Efektivitas Dan Efisiensi,
Efektivitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- b. Faktor Otoritas Wewenang
Faktor Otoritas Wewenang adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Menurut Umar Dalam Mangkunegara (2016:16), adalah sebagai berikut :

- a. Mutu Pekerjaan
- b. Kejujuran Karyawan
- c. Kehadiran
- d. Inisiatif
- e. Sikap
- f. Kerja sama
- g. Keandalan



- h. Tanggung jawab
- i. Pemanfaatan waktu
- j. Pengetahuan pekerjaan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang artinya penelitian ini dilakukan berlandaskan dengan teori yang telah ada dan untuk mengetahui dampak variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis statistik.

Menurut Sugiyono (2018:13), Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Sampel yang di gunakan 63 orang.

Teknik analisa data dalam penelitian ini , untuk menguji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Untuk menguji kelayakan data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas dan uji outokorelasi. Sedangkan untuk uji pehitungan statistic menggunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri dari uji secara parsial (uji t) dan uji secara secara simultan (uji f).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap item pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk proses uji validitas, peneliti menggunakan SPSS Versi 25 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen tersebut valid
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tersebut tidak valid

a. Hasil Uji Validitas Beban Kerja.

Tabel 4.1.
Hasil uji validitas variabel Beban Kerja adalah sebagai berikut:

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.734	0.2480	Valid
2	0.714	0.2480	Valid
3	0.699	0.2480	Valid
4	0.702	0.2480	Valid
5	0.514	0.2480	Valid
6	0.556	0.2480	Valid
7	0.474	0.2480	Valid

8	0.702	0.2480	Valid
9	0.734	0.2480	Valid
10	0.714	0.2480	Valid

Berdasarkan data tabel diatas, variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2480), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Tabel 4.2.
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Stres Kerja (X₂)

No	rHitung	r Tabel	Keterangan
1	0.666	0.2480	Valid
2	0.618	0.2480	Valid
3	0.552	0.2480	Valid
4	0.566	0.2480	Valid
5	0.536	0.2480	Valid
6	0.401	0.2480	Valid
7	0.474	0.2480	Valid
8	0.249	0.2480	Valid
9	0.708	0.2480	Valid
10	0.583	0.2480	Valid

Berdasarkan data tabel diatas, variabel stress kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2480), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

c. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.

Tabel 4.3.
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.580	0.2480	Valid
2	0.588	0.2480	Valid
3	0.682	0.2480	Valid
4	0.566	0.2480	Valid
5	0.450	0.2480	Valid
6	0.429	0.2480	Valid
7	0.249	0.2480	Valid
8	0.565	0.2480	Valid
9	0.588	0.2480	Valid
10	0.625	0.2480	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2480), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

d. Uji Reabilitas

Tabel 4.4.
Hasil Uji Reabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel Alpha	Crontbach Alpha	Standar Crontbach	Hasil
Beban Kerja (X1)	0.924	0.600	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.912	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.958	0.600	Reliabel

e. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.5.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.557	4.188		2.998	0.004
	Beban Kerja (X1)	0.461	0.131	0.405	3.516	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,526 > 1,998$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p_{value} < Sig.$ 0,05 atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.6.
Hasil Uji t Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.564	1.099		14.157	0.000
	Stres Kerja (X ₂)	0.206	0.060	0.356	3.428	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,428 > 1,998$). Hal tersebut diperkuat dengan nilai p value $< Sig.$ 0,05 atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.139	2	128.069	14.596	.000 ^b
	Residual	526.465	60	8.774		
	Total	782.603	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (8,414 > 3,14), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Beban Kerja (X1) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Stres Kerja (X2) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pengaruh Yang Signifikan Secara Simultan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya sebatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator. Cetakan Pertama, Penerbit: Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau
- Irawati, Rusda, Dan Awal Arimbi Carollina. 2017. "Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Di Pt Giken Precision Indonesia."novbiz: Jurnal Inovasi Bisnis 5(1):51–58.
- Karnawan, I. M. L. A., & Supratikta, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gandawisesa Makmur di Jakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(2), 293-298.
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Monika, S. (2017). Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Galamedia Bandung Perkasa.
- Prasetyo, R., Arifianto, C. F., & Supratikta, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Mall Teraskota. *Average: Jurnal Ekonomi*, 1(1), 13-19.



- Prof. Dr. Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B, Bandung : Alfabet.
- Sunardi, N. (2019). Relevansi Intellectual Capital terhadap Harga dan Retun Saham di Industri Perbankan Pemerintah di Indonesia. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(1).
- Sunardi, N. (2020). Penilaian Kinerja Keuangan menggunakan Economic Value Added (EVA) dan Market Value Added (MVA) dengan Time Series Approach pada Industri Semen di Indonesia. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(2).
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Iceptower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. (Edisi ke-5) Yogyakarta: Rajawali Press.