

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten

Ana Nur'Aini^{1*}, Gina Fauziah²

Manajemen (191010550219)¹, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang²
anaanuraini@gmail.com¹, dosen01585@unpam.ac.id²

Received 16 Januari 2024 | Revised 15 Februari 2024 | Accepted 31 Maret 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Adhya Graha Kencana yang berjumlah 60 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling total atau biasa disebut sampel jenuh maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden atau seluruh karyawan PT Adhya Graha Kencana. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung (3,946) > t tabel (2,001). Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung < t tabel atau (1,689 < 2,001). Stres Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 33,627 + 0,402X_1 - 0,056X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 21,5%. Hasil uji simultan F hitung > F tabel atau (7,783 > 3,16) dengan signifikansi 0,001 < 0,05.

Kata Kunci: Stres Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Adhya Graha Kencana yang berjumlah 60 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling total atau biasa disebut sampel jenuh maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden atau seluruh karyawan PT Adhya Graha Kencana. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung (3,946) > t tabel (2,001). Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung < t tabel atau (1,689 < 2,001). Stres Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 33,627 + 0,402X_1 - 0,056X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 21,5%. Hasil uji simultan F hitung > F tabel atau (7,783 > 3,16) dengan signifikansi 0,001 < 0,05.

Keywords: Work Stress; Workload; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen kunci untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif karena manusia memiliki peran sentral dalam menciptakan dan mewujudkan inovasi untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Perusahaan harus melakukan perencanaan jangka panjang guna menghindari ketertinggalan dalam kemajuan dunia saat ini serta harus proaktif dalam mencegah dan mengatasi berbagai masalah internal, seperti stres kerja yang dapat timbul akibat beban kerja berlebihan yang diterima oleh karyawan sehingga berpotensi memengaruhi kinerja mereka di lingkungan perusahaan. Hasil observasi penulis terhadap kinerja karyawan pada PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang belum maksimal dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan, hal ini dibuktikan dengan target penilaian kinerja yang masih belum sepenuhnya terealisasi atau belum sepenuhnya tercapai.

Dorongan persaingan kerja yang semakin meningkat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan tempat mereka bekerja. Maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan sebagai upaya untuk memperoleh keunggulan kompetitif, salah satu caranya yaitu dengan melibatkan perhatian terhadap stres kerja dan beban kerja karyawan di dalam organisasi. Stres merupakan fenomena yang dapat muncul dalam diri setiap individu, karena stres adalah hal yang tak dapat dihindarkan dari kehidupan manusia. Manusia cenderung mengalami stres ketika menghadapi kesenjangan antara ekspektasi dan realita di dalam kehidupan mereka. Hasil observasi penulis dengan melakukan sebuah pra-survei terkait stres kerja kepada karyawan PT Adhya Graha Kencana menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami beberapa gejala stres kerja seperti muncul perasaan tidak nyaman, cemas, hingga konflik batin terhadap dirinya.

Tabel 1. Pra-Survei Stres Kerja di PT Adhya Graha Kencana

No.	Pernyataan	Jumlah Karyawan Yang Menjawab	
		Ya	Tidak
1	Saya sering menemukan kesulitan dalam pekerjaan yang saya lakukan	16	4
2	Saya sering merasa frustrasi akibat tuntutan tugas yang diberikan	19	1
3	Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya kelelahan secara emosional sehingga saya menjadi mudah marah dan sensitif kepada rekan kerja	9	11
4	Saya sering merasa terbebani oleh tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan	18	2
5	Saya merasa tidak nyaman dan sering mengalami konflik batin saat saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan	12	8

Sumber: Hasil Pra-Survei Stres Kerja pada PT Adhya Graha Kencana, 2023.

Beban kerja juga dianggap sebagai faktor penghambat kinerja karena beban kerja mencakup tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau kemampuan individu. Pada dasarnya, beban kerja karyawan di suatu perusahaan seharusnya telah ditetapkan oleh standar operasional yang sesuai dengan jenis pekerjaan. Beban kerja yang tidak sesuai

meningkatkan tekanan dalam diri karyawan sehingga berujung pada stres. Penulis juga melakukan pra-survei terkait beban kerja yang ada pada PT Adhya Graha Kencana dan dari hasil observasi tersebut penulis melihat bahwa masih ada beban kerja yang belum sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 2. Pra-Survei Beban Kerja di PT Adhya Graha Kencana

No.	Pernyataan	Jumlah Karyawan Yang Menjawab	
		Ya	Tidak
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya dan harus segera diselesaikan	18	1
2	Tugas yang diberikan bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat	7	2

3	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	16	3
4	Saya bekerja lebih dari 8 jam dalam sehari	17	4
5	Prosedur kerja yang ditetapkan menuntut saya untuk bekerja lebih cepat	11	5

Sumber: Hasil Pra-Survei Beban Kerja pada PT Adhya Graha Kencana, 2023.

Permasalahan dan kondisi dari berbagai hal yang telah diuraikan di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten".

Kajian Pustaka

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dialami oleh karyawan dan dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:173) "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".

Beban Kerja

Menurut I Komang Budiasa (2021:30) "beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan". Jadi, Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan penting untuk ditingkatkan dalam rangka mencapai efisiensi manajemen. Kinerja adalah sebuah hasil yang ditampilkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Menurut I Komang Budiasa (2021:2) "kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan bentuk rumusan masalah deskriptif. Menurut Sugiyono (2020:74) "rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan

pertanyaan terhadap nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Adhya Graha Kencana yang berjumlah 60 orang dan teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Total atau biasa disebut Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2020:154) "Sampling Total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel". Berdasarkan populasi yang ada, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Adhya Graha Kencana yang berjumlah 60 orang atau 60 Responden.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.84106510
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.059
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Diolah dengan SPSS 26, 2023.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas telah diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,064 dimana $0,064 > 0,05$ yang artinya data tersebut berdistribusi Normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal.



Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.679	1.473
Beban Kerja	.679	1.473

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
 Sumber: Diolah dengan SPSS 26, 2023.

Tabel 4. memperlihatkan nilai tolerance Stres Kerja adalah 0,679 dan variabel Beban Kerja adalah 0,679 < 1. Selain itu Variance Inflation Factor (VIF) untuk Stres Kerja dan Beban Kerja adalah 1,473 sehingga kedua nilai tersebut juga berada di bawah batas ambang 10. Dengan demikian tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam data ini sehingga keduanya dapat dimasukkan ke dalam model regresi tanpa menyebabkan masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

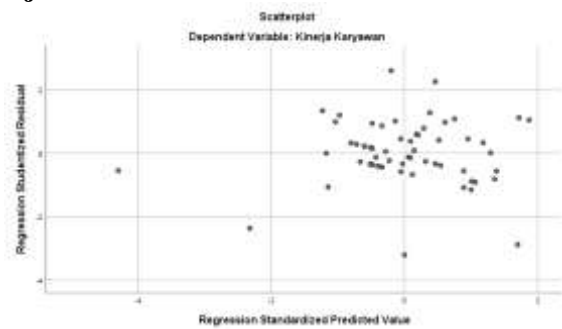
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.627	5.391		6.238	.000
	Stres Kerja	.402	.115	.497	3.488	.001
	Beban Kerja	-.056	.122	-.065	-.456	.650

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Berdasarkan data di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier $Y = 33,627 + 0,402X_1 - 0,056X_2$ yang artinya:

1. Nilai konstanta 33,627 berarti jika Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka besaran Kinerja Karyawan (Y) adalah 33,627.
2. Nilai koefisien regresi Stres Kerja (X1) 0,402 berarti Stres Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Grafik tersebut menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi dan model regresi ini layak untuk dipakai.

- Karyawan, jika variabel Stres Kerja (X1) bertambah sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebanyak 0,402 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X2) yaitu -0,056 menunjukkan ada pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Setiap penurunan Beban Kerja (X2) satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar -0,056 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.215	.187	3.908

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja
 Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Hasil ini telah memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,212 artinya variabel Stres Kerja (X1) mempengaruhi

variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21,2% . Sedangkan 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t X1 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.365	4.594		7.045	.000
	Stres Kerja	.373	.094	.460	3.946	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Hasil dari tabel 7. memperlihatkan nilai t hitung yaitu sebesar 3,946 > 2,001 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Maka H0 ditolak

dan H1 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji t X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.371	5.364		7.713	.000
	Beban Kerja	.186	.110	.217	1.689	.097

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Terlihat hasil untuk nilai t hitung sebesar 1,689 < 2,001 dan signifikansi 0,097 (> 0,05) artinya H0 diterima dan H2 ditolak, sehingga

tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.710	2	118.855	7.783	.001 ^b
	Residual	870.473	57	15.271		
	Total	1108.183	59			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (7,783 > 3,16) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H3 diterima, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja (X1) memperoleh persamaan regresi $Y = 32,365 + 0,373X1$ dan nilai determinasi kontribusi sebesar 0,212 atau 21,2% sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain, kemudian uji hipotesis memperoleh nilai t hitung sebesar 3,946 > 2,001 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, jadi dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan dari penelitian ini mendapat dukungan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mitri Nelsi

(2021) yang menyimpulkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan tersebut juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiki Gilang Gumilar (2022) yang menyatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel Beban Kerja (X2) memperoleh nilai persamaan regresi $Y = 41,372 + 0,186X_2$ dan nilai determinasi kontribusi pengaruhnya sebesar 0,047 atau 4,7% sedangkan 95,3% dipengaruhi oleh faktor lain, kemudian uji hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar $1,689 < 2,001$ dengan nilai signifikansi 0,097 ($> 0,05$) maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, jadi dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Milafatul Qoyyimah (2019) yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewal, dan Rita N. Taroreh (2019) yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan variabel Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan oleh perolehan nilai regresi $Y = 33,627 + 0,402X_1 - 0,056X_2$ dan nilai determinasi kontribusi pengaruhnya sebesar 0,215 atau 21,5% sedangkan 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, kemudian dalam uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($7,783 > 2,770$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penemuan ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulastri & Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kemudian oleh Dwiki Gilang Gumilar (2022) yang menyatakan Stres Kerja dan Beban Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini:

Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 32,365 + 0,373X_1$ dan nilai determinasi kontribusi pengaruhnya sebesar 21,2%, kemudian uji hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,946 dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan nilai regresi $Y = 41,372 + 0,186X_2$ dan nilai determinasi kontribusi pengaruhnya 4,7%, kemudian uji hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 1,689 dengan nilai signifikansi $0,097 (> 0,05)$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Stres Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 33,627 + 0,402X_1 - 0,056X_2$ dan nilai determinasi kontribusi pengaruhnya sebesar 21,5% kemudian uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($7,783 > 2,770$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya secara simultan Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3).
- Asih, Y. Gusti. (2018). Stres Kerja. Semarang: Semarang University Press.
- Budiasa, I. Komang. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: Pena Persada.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di

- Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jumant*, 11(2), 193-206.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *Mandar: Management Development And Applied Research Journal*, 1(1), 51-65.
- Gumilar, D. G., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 11(9).
- H. Hadiyati., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyono, S., Sari, A. P., Sudirman, A., & Silalahi, I. V. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 359-366.
- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Makasar: Cv. Nas Media Pustaka.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inka Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 6(004), 19-27.
- Rosdiana, M., & Yunaningsih, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang. *Scientia Regendi*, 3(2), 118-128.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 2(1), 83-98.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.