



ISSN XXXX-XXXX  
(media online)  
profiliam-indonesia.org

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FAMILY RAYA PADANG

Zuhroh Sadeptusia Ottar<sup>1</sup>; Neli Gusmita<sup>2</sup>

[zuhrohsadeptusiaottar@gmail.com](mailto:zuhrohsadeptusiaottar@gmail.com) , [nelyiialfathan@gmail.com](mailto:nelyiialfathan@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT. Family Raya Padang. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatid yang diukur dengan skala liker, dimana data dikumpulkan dengan metode angkat atau pernyataan yang disebar kepada karyawan. Data yang dikumpulkan adalah data berupa kuesioner yang disebar kepada karyawan yang ada di kantor ?? sebanyak 54 karyawan. Dimana populasi nya sebanyak 54 orang maka semuanya dijadikan sampel pada penelitian ini , hal ini dsebut dengan sampel jenih karena kurang dari 100 populasi yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari output Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat bahwa menunjukkan sudah memenuhi kriteria untuk dikatakan hipotesis diterima. Dari output Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat bahwa sudah memenuhi kriteria untuk dikatakan hipotesis diterima.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Dalam menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada karyawan yang bisa menimbulkan overload dalam pekerjaan dan terbelengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan (MALIK ABDUL ROHMAN RULLY MOCH. ICHSAN, 2021).

PT. Family Raya Padang yang bergerak di bidang transportasi, adalah salah satu perusahaan transportasi yang beroperasi di Padang, Sumatera Barat, Indonesia.

<sup>1</sup> Zuhroh Sadeptusia Ottar; [zuhrohsadeptusiaottar@gmail.com](mailto:zuhrohsadeptusiaottar@gmail.com)

<sup>2</sup> Neli Gusmita; [nelyiialfathan@gmail.com](mailto:nelyiialfathan@gmail.com)

Perusahaan ini sekarang seringkali menjadi sorotan dalam fenomena transportasi di daerah tersebut karena perannya yang penting dalam menghubungkan wilayah-wilayah di sekitar Padang dan menyediakan layanan transportasi untuk berbagai kebutuhan, baik penumpang maupun barang. Karena saat ini karyawan yang terlalu banyak dibebani dengan tugas atau menghadapi stress yang berlebihan cenderung mengalami penurunan produktivitas. Mereka mungkin bekerja dengan kecepatan yang lebih lambat atau lebih sering melakukan kesalahan atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang diinginkan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Slamet Riyanto, 2021).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja, hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Mahfudz, 2017).

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stress (Rahmi Maharani, 2019).

Secara keseluruhan, beban kerja dan stress yang tinggi di PT. Family Raya Padang bisa berdampak negatif terhadap kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.

Berdasarkan uraian dan paparan permasalahan yang terjadi serta dukungan dari teori yang ada, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Family Raya Padang.

## **2. Metodologi**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif yang diukur dengan skala liker, dimana data dikumpulkan dengan metode angket atau pernyataan yang disebar kepada karyawan.

### **2.1 Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan adalah data berupa kuesioner yang disebar kepada karyawan yang ada di kantor ?? sebanyak 54 karyawan. Dimana populasi nya sebanyak 54 orang maka semuanya dijadikan sampel pada penelitian ini, hal ini disebut dengan sampel jenuh karena kurang dari 100 populasi yang ada.

### **2.2 Metode Analisis**

Pada penelitian ini menggunakan software SmartPLS yang dimana software ini merupakan persamaan struktur yang berbasis komponen atau varian. Pada SmartPLS terdapat dua model dalam mengujinya yaitu Outer Model yang dimana pengujian ini

berfokus melihat apakah hasil output pada penelitian ini valid atau tidak, yang dilihat dari nilai AVE, yang dimana kriteria nilai AVE diatas 0,5. Selanjutnya melihat nilai reliabilitas, yang ditujukan untuk melihat seberapa layak atau reliabel pengujian pada penelitian ini, yang bisa dilihat dari nilai komposite reliability diatas 0,7.

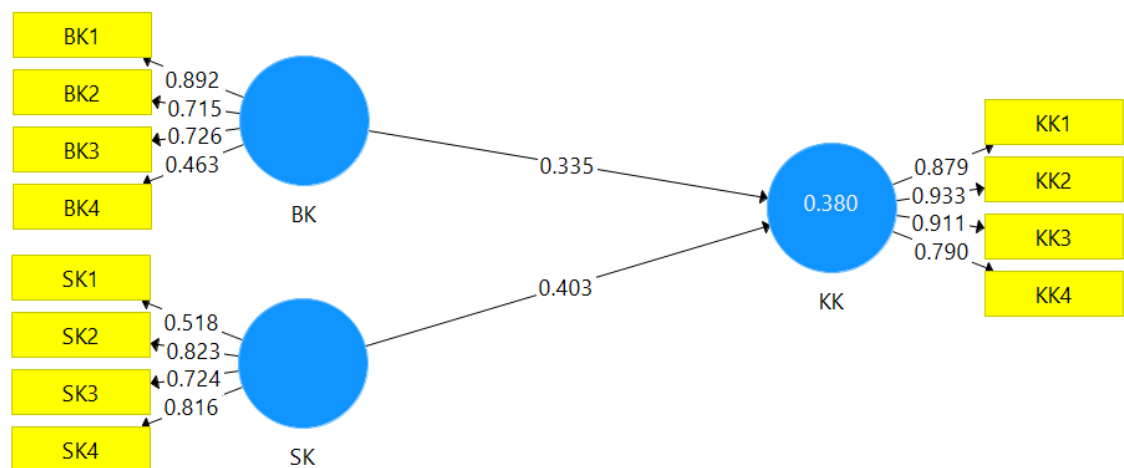
Selanjutnya Inner model untuk melihat pengaruh apakah hipotesis diterima atau ditolak pada pengujian ini. Dimana pengujian ini dilakukan dengan olahan bootstrapping. Dari sanalah kita bisa menilai apakah sudah memenuhi kriteria atau belum. Dengan kriteria nilai t-statistik dibandingkan dengan nilai t-tabel 1,96, bahwa nilai t-statistik harus lebih dari nilai t-tabel dengan syarat nilai alpha 5%.

### 3. Hasil

#### 3.1 Pengujian Outer Model

##### 1. Validity Test

Variabel dikatakan valid jika nilai yang ditampilkan setelah pengolahan data nya diatas 0,5 agar tercapai tujuan validitas penelitiannya. Berikut adalah diagram output outer loading untuk masing-masing variabel :



**Gambar 1: Outer Loading**

Adapun cara lain untuk melihat validitas diskriminant dengan melihat nilai dari tabel rata-rata varians diekstraksi (AVE). Dengan kriteria bahwa nilai dari tabel AVE tersebut diatas 0,5. berikut adalah tabel AVE dari penelitian ini :

**Tabel 1**

**Nilai Average Variant Extracted(AVE)**

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
BK	0.512
KK	0.774
SK	0.534

**Sumber: Hasil Output SmartPLS,2024**

Berdasarkan dari nilai tabel AVE diatas dapat dilihat bahwa nilai tabel AVE pada penelitian ini diatas 0,5 untuk masing-masing variabelnya. Artinya data yang diteliti dapat dikatakan valid.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji ini dikatakan Reliabel jika nilai uji memiliki nilai diatas 0,7 dapat dilihat dari tabel Composite Reliabel yang telah dilakukan pengujian pada penelitian ini. Berikut hasil output SmartPLS yang telah dilakukan pengujian untuk nilai composite reliabel nya :

**Tabel 2**  
**Nilai Uji Reliabel**

	Reliabilitas Komposit
BK	0.800
KK	0.932
SK	0.817

**Sumber: SmartPLS,2024**

Dari hasil output penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai tabel reliabel dinyatakan reliabel karena sudah memenuhi kriteria yang telah ditentukan yaitu diatas 0,7. Dimana nilai tabel diatas memiliki nilai 0,8 dan 0,9 atau bisa disimpulkan nilai diatas 0,7.

### **3.2 Pengujian Inner Model**

Analisis Variant ( $R^2$ ) atau uji determinansi yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel Y terhadap variabel lainnya. Nilai  $R^2$  dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 3**  
**Nilai Uji Determinant**

	R Square
KK	0.38

**Sumber: SmartPLS,2024**

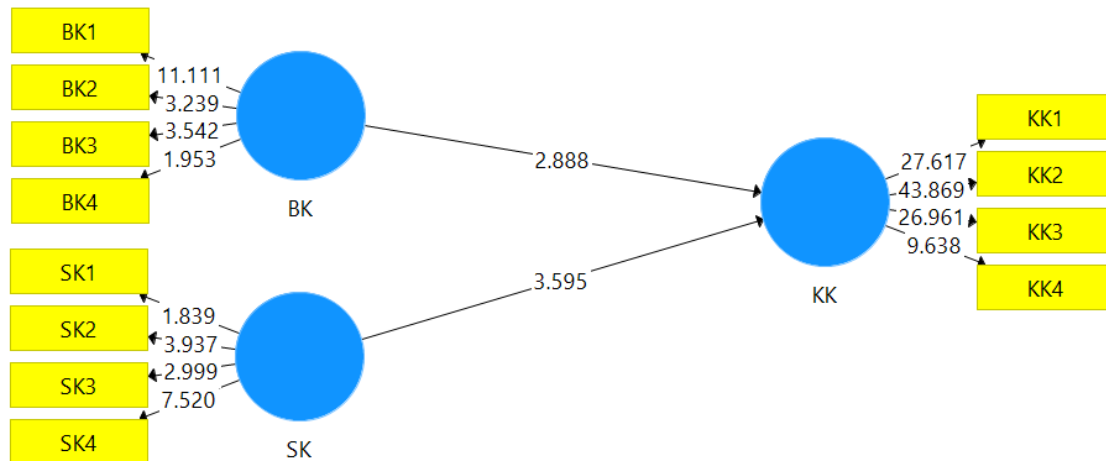
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai output dari uji determinant yaitu sebesar 0,38 atau bisa di persentasekan menjadi 38%. Dapat dikatakan bahwa pengaruh yang diberikan yaitu sebesar 38% dan sisanya disebabkan oleh faktor lainnya.

### **3.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis adalah langkah untuk mengevaluasi apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau harus ditolak berdasarkan data yang diperoleh. Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara yang dirumuskan oleh peneliti mengenai

hubungan antar variabel tertentu dan diuji menggunakan analisis statistik. Proses ini bertujuan untuk membantu peneliti menyusun kesimpulan yang didasarkan pada bukti empiris terkait fenomena yang diteliti.

Pengujian hipotesis dapat dilihat dengan membandingkan nilai t-statistic atau t-hitung dengan nilai t-tabel 1,96 dengan alpha 5% . jika t-staitsic atau t-hitung < t-table maka H0 ditolak. Dan jika t-statistic atau t-hitung > t-tabel maka Ha diterima.



Tabel 4  
Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli	Standar Deviasi	T Statistik	P Values	Keterangan
BK -> KK	0.335	0.116	2.888	0.004	Diterima
SK -> KK	0.403	0.112	3.595	0.000	Diterima

Sumber: SmartPLS,2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jhasil output pada pengujian ini dimana hipotesis pertama Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh pada penelitian ini, dengan nilai t-staticnya  $2,888 > 1,96$  dan alpha nya kurang dari 5%. Hipotesis kedua Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh pada penelitian yang dilakukan dengan nilai t-statistiknya  $3,595 > 1,96$  denga nilai alpha nya kurang dari 5%.

## Pembahasan

### Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil output yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai t-statistik nya adalah  $2,888 > 1,96$  dengan nilai alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sudah memenuhi kriteria untuk dikatakan hipotesis diterima. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Ilham & Arif Partono Prasetyo, 2022) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah kondisi yang sangat berpengaruh terhadap kondisi terhadap emosi, jalan pikir dan kondisi fisik yang dialami oleh karyawan. Stres kerja muncul apabila terdapat antara kemampuan personal dengan tuntutan yang diterima di dunia kerja. Karena hal itu stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan mengalami stres kerja itu akan berdampak pada kinerja yang buruk dan menyebabkan turunnya stabilitas dan performansi perusahaan itu sendiri.

## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil output yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai t-statistik nya adalah  $3,595 > 1,96$  dengan nilai alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sudah memenuhi kriteria untuk dikatakan hipotesis diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rindorindo et al., 2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Stres kerja sangat memberikan dampak bagi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki stres kerja cenderung tidak fokus terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Stres kerja ini memberikan dampak buruk kepada perusahaan. Perusahaan akan dianggap terlalu menekan karyawan jika karyawan terlalu stres terhadap pekerjaannya. Stres kerja juga memicu hal buruk terhadap lingkungan pekerjaan, dimana bisa berdampak kepada mental karyawan itu sendiri.

Dalam menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada karyawan yang bisa menimbulkan overload dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan.

### **Pembahasan**

#### **Kinerja Karyawan**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wahyu Muji Lestari, 2020). Kinerja yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Dan setiap

perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Muhamad Ekhsan, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengaruh kinerja karyawan juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan berkinerja baik jika perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada satu individu dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut (Indrawan, 2023). Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability, motivasi dan kesempatan atau opportunity dari seorang individu atau karyawan (Herlina, 2023).

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan level of performance. Orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau performance rendah (Monika, 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulastri, 2020).

### **Beban Kerja**

Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Meskipun tidak berpengaruh secara langsung akan tetapi dapat menimbulkan stres yang berakibat pada performance karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres sehingga mempengaruhi kinerja (Hakman, 2023). Selain tekanan dari beban kerja yang diberikan, konflik, persaingan, gaya kepemimpinan, situasi kerja dan struktur organisasi juga berpengaruh dalam menimbulkan stres kerja pada karyawan (Risma Sukmawati, 2024). Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja (Rezeki, 2023).

Beban kerja mengarah pada gap kapasitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Perubahan cara kerja membuat pekerja perlu belajar hal baru sehingga keterampilan yang dikuasai belum sesuai dengan tuntutan yang diminta. Beban dengan penyediaan sumber daya yang kurang akan menyebabkan kinerja menurun karena mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja (Rizki, 2022). Dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dan pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi (Octavia Nataria, 2018). Beban kerja yang diberikan berlebih dan bahkan diluar kapasitas karyawan serta diluar jam operasional kantor karena banyaknya faktur pajak yang harus diberikan sesuai dengan jumlah distribusi yang dilakukan antara kedua belah pihak (Arrohmah Dwi Novita Sari, 2022).

Menurut (Irma Nabilah, 2022), inilah indikator-indikator yang bisa dipakai untuk mengukur beban kerja yang dimiliki tenaga kerja, diantaranya:

- a. Kondisi Pekerjaan Maksud dari faktor ini adalah bahwa beban kerja adalah apa yang dirasakan karyawan di tempat kerja. Baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan.
- b. Penggunaan Waktu Kerja Apakah karyawan tersebut menggunakan jam kerja untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atau malah dikerjakan saat telah melewati jam kerja.
- c. Target yang Harus Dicapai Ini adalah suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan harus diselesaikan atau dipenuhi oleh karyawan.

### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang kondisi individu dihadapkan pada satu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan hasilnya dipandang pasti dan penting, dapat disimpulkan stres kerja terjadi dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan dan dapat terjadi semua pekerjaan (Fatma, 2015). Stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu (Sipahutar, 2022).

Stres muncul saat karyawan tidak mampu ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari (Wartono, 2017). Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif (Makkira, 2022). Tingginya tingkat stres seorang karyawan memungkinkan bahwa karyawan tersebut tidak merasa puas dengan pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja sehingga karyawan tersebut merasa tidak puas dan bahagia ketika bekerja dalam perusahaan tersebut yang bisa membuat karyawan memilih keluar dari perusahaan tempat bekerja (Rizka Dwi Astuti, 2022).

Stres bukan sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif stres yang dialami oleh karyawan adalah akibat dari lingkungan yang di hadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja (Devi Kristin, 2022). Stres kerja bisa sangat berdampak membahayakan, dikarenakan dengan adanya kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk (Lilis, 2023).

Menurut (Aniversari, 2022), stres kerja memiliki lima indikator sebagai Berikut :

- a. Konflik, yaitu perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok.
- b. Komunikasi, yaitu proses pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi.
- c. Waktu kerja, yaitu waktu untuk melakukan pekerjaan, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.



- d. Sikap pimpinan, yaitu diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- e. Beban kerja, yaitu sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerjaan untuk melakukan pekerjaan satunya dilihat dari target perusahaan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil output Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai t-statistik nya adalah  $2,888 > 1,96$  dengan nilai alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sudah memenuhi kriteria untuk dikatakan hipotesis diterima.

2. Dari hasil output Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai t-statistik nya adalah  $3,595 > 1,96$  dengan nilai alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sudah memenuhi kriteria untuk dikatakan hipotesis diterima.

#### Daftar Pustaka

- Ilham, R. N., & Arif Partono Prasetio. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 97. file:///C:/Users/Asus/Downloads/Documents/7283-23083-1-PB.pdf
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- Aniversari, P. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*.
- Arrohmah Dwi Novita Sari, R. H. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID-19. *JURNAL SOSIAL DAN SAINS*.
- Devi Kristin, E. M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Economics, Accounting and Business Journal*.
- Fatma, B. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PG. KEBON AGUNG MALANG. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*.
- Hakman, S. . (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*.

- Herlina, P. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)*.
- Indrawan, Y. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: EFEK MEDIASI BURNOUT.
- Irma Nabilah, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)*.
- Lilis, A. S. (2023). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SUMBER PANGAN SUMBERAGUNG KEDIRI. *Neraca Manajemen, Ekonomi*.
- Mahfudz, M. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DIVISI SALES CONSUMER PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk. *Jurnal EKSEKUTIF*.
- Makkira, M. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*.
- MALIK ABDUL ROHMAN RULLY MOCH. ICHSAN, S. M. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG SUKABUMI. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*.
- Monika, S. (2021). BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GALAMEDIA BANDUNG PERKASA.
- Muhamad Ekhsan, B. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*.
- Octavia Nataria, S. D. (2018). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPERINDAGKOP DAN UMKM MANOKWARI. *Cakrawala Management Business Journal*.
- Rahmi Maharani, A. B. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DALAM. *journal of management review*.
- Rezeki, D. S. (2023). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Risma Sukmawati, C. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Rizka Dwi Astuti, J. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*.

- Rizki, I. S. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASIKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN MITRA OGAN. *Jurnal Sosial dan Sains*.
- Sipahutar, A. P. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. *JRAK*.
- Slamet Riyanto, N. M. (2021). ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN YANG DIPENGARUHI OLEH FAKTOR KOMPETENSI SDM, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN SEMANGAT KERJA KINERJA KARYAWAN BANK SARANA PRIMA MANDIRI PAMEKASAN. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*.
- Sulastri, O. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*.
- Wahyu Muji Lestari, L. L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.
- Wartono, T. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.