



## PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANAKARRA UNGGUL LESTARI SULAWESI BARAT

Nur Fadila Fadli<sup>1</sup>, Hety Budianty<sup>2</sup>, Burhanuddin<sup>3</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>4</sup>,  
Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Prodi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Jalan A.P Pettarani Gunungsari, Kota Makassar,  
Kode Pos: 90221, Indonesia.

E-mail: [nurfadilahfdly@gmail.com](mailto:nurfadilahfdly@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban kerja dan stress kerja secara pasrial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Sulawesi Barat. Adapun sampel yang digunakan adalah sebanyak 183 orang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan persamaan regresi linear berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan Statistical Product And Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini Beban Kerja (X1) karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Sulawesi Barat. Stress Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Sulawesi Barat. Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) Karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Sulawesi Barat.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Stress Kerja, Kinerja*

### PENDAHULUAN

Kinerja sebuah perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang tercapai atau tidak oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir, apabila hasil produksi dari sebuah perusahaan terus meningkat artinya kinerja karyawan tersebut baik sedangkan jika target produksi tidak tercapai berarti terdapat permasalahan pada kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini di sebabkan oleh tekanan yang tinggi untuk mencapai target produktivitas serta beban kerja yang berat, yang mengakibatkan stress kerja menjadi meningkat dan kinerja karyawan menjadi menurun.

**Tabel 1 Kinerja Karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Tahun 2018-2022**

Tahun	Kinerja karyawan dalam produksi sawit		Presentasi tercapai %
	Target (ton)	Realisasi (ton)	
2018	52,848,031	43,390,180	82
2019	52,546,670	38,550,390	73
2020	45,924,970	32,793,940	71
2021	43,505,670	36,397,130	84
2022	44,408,020	36,564,591	82

Sumber: PT. Manakarra Unggul Lestari

Tabel di atas merupakan hasil produksi sawit dari tahun 2018 sampai tahun 2022, dimana hasil produksi yang mencapai target hanya tercapai di tahun 2021, realisasi yang belum mencapai tujuan merupakan permasalahan bagi perusahaan, karena kondisi tersebut ditandai pada bagian produksi yang belum berjalan dengan baik pada tahun 2020 tersebut perusahaan menurunkan target karena perkebunan kelapa sawit PT. Manakarra Unggul Lestari mendapatkan hasil panen yang sedikit dan pemasok kelapa sawit ke perusahaan juga tidak terlalu banyak, sedangkan pada tahun lainnya produksi

yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai karena target yang ditetapkan selalu naik dan terlalu besar.

Hal ini terjadi karena tingkat produksi perusahaan dari hari ke hari tidak menentu karena tergantung dari jumlah kelapa sawit yang masuk ke pabrik. Ketika bahan baku yang masuk ke pabrik banyak, maka karyawan harus menyelesaikannya sehingga mereka bekerja melebihi jam kerja perusahaan. Beban kerja yang meningkat tersebut menyebabkan karyawan harus bekerja lembur. Meski sudah bekerja lembur, target produksi hanya tercapai di tahun 2021.

Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan ada penurunan kinerja karyawan. Oleh karenanya suatu perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya memiliki stres kerja yang proporsional dan tidak ada lagi beban kerja sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab sehingga akan mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra (2019) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja karyawan Artinya semakin besar beban kerja yang ditanggung oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan. Namun, hal ini harus juga diimbangi dengan adanya dukungan tenaga kerja yang memadai serta pengaturan waktu kerja yang tepat sehingga karyawan tidak mengalami kelebihan beban kerja yang berlebihan.

**METODE**

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimana dalam analisisnya berdasarkan kepada data numerical (angka) serta diolah juga melalui metode statistika. Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini bertempat di PT. Manakarra Unggul Lestari yang berada di Desa Kakullasan, Kecamatan Tommo, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat. Dengan jarak 14km ke PMKS Leling. Penelitian ini dilakukan di PT. Manakarra Unggul Lestari dan waktu penelitian ini akan di laksanakan dari bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan November 2023.

Populasi penelitian karyawan panen PT. Manakarra Unggul Lestari di bagian Tommo I yang berjumlah 183 orang dan sampel yang di ambil seluruh populasi Tommo I, total keseluruhan 183. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuisisioner dan Dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heteroskedastisita. Untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda, uji parsial T, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Variabel X1 dalam penelitian ini di ukur melalui 10 pertanyaan yang disebarakan ke 183 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap beban kerja dijelaskan pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)**

No. Variabel	Alternatif Jawaban										Rata-rata skorr	Total (X1)	
	STS		TS		KS		S		SS				
	1	2	3	4	5	F	%	F	%	F		%	F
x1.1	18	10	48	26	61	33	48	26	8	4	2,90	183	100
x1.2	19	10	35	19	71	39	45	25	13	7	3,01	183	100
x1.3	24	13	56	31	54	30	39	21	10	5	2,87	183	100
x1.4	15	8	48	26	61	33	47	26	12	7	3,03	183	100
x1.5	13	7	52	28	49	27	49	27	20	11	3,15	183	100
x1.6	22	12	48	26	43	23	52	28	18	10	3,07	183	100
x1.7	12	7	50	27	59	32	50	27	12	7	3,04	183	100
x1.8	13	7	46	25	53	29	58	32	13	7	3,15	183	100
x1.9	18	10	38	21	55	30	57	31	15	8	3,16	183	100
x1.10	25	14	39	21	46	25	47	26	26	14	3,11	183	100

*Sumber: data diolah, 2023*



Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat diketahui bahwa hasil distribusi data jawaban responden menunjukkan skor tertinggi berdasarkan hasil rata-rata skor berada pada indikator pernyataan x1.9 dengan skor rerata 3,16 mengenai tentang karyawan merasa panik dan marah ketika pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja tertinggi yang dialami oleh karyawan ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya karena hal ini dapat menimbulkan gejala marah dan panik sehingga beban kerja karyawan terasa semakin berat.

Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden menunjukkan skor terendah berdasarkan rata-rata skor berada pada indikator pernyataan x1.1 mengenai tentang karyawan diberikan sedikit waktu untuk mengerjakan pekerjaan. Hal ini dapat dimaknai bahwa meskipun karyawan memiliki beban kerja akan terasa ringan jika masih diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sehingga kondisi indikator 1 beban kerja terendah yang dirasakan oleh karyawan.

**Tabel 3. Distribusi jawaban responden variabel stress kerja (X2)**

No. Variabel	Alternatif Jawaban										Rata-rata Skor	Total (X1)	
	STS		TS		KS		S		SS				
	1		2		3		4		5				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		F	%
x2.1	3	2%	49	27%	76	42%	46	25%	9	5%	2,89	183	100
x2.2	9	5%	35	19%	48	26%	77	42%	14	8%	2,99	183	100
x2.3	5	3%	37	20%	84	46%	30	16%	27	15%	2,75	183	100
x2.4	27	15%	33	18%	16	9%	23	13%	84	46%	2,96	183	100
x2.5	20	11%	40	22%	49	27%	23	13%	51	28%	3,06	183	100
x2.6	16	9%	40	22%	18	10%	60	33%	49	27%	2,98	183	100
x2.7	41	22%	14	8%	62	34%	55	30%	11	6%	3,00	183	100
x2.8	22	12%	46	25%	68	37%	46	25%	1	1%	3,09	183	100
X2.9	22	12%	46	25%	68	37%	46	25%	1	1%	3,07	183	100
x2.10	22	12%	46	25%	68	37%	46	25%	1	1%	3,05	183	100

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 3. maka dapat diketahui bahwa hasil distribusi data jawaban responden menunjukkan skor tertinggi berdasarkan hasil rata-rata skor berada pada indikator pernyataan x2.8 dengan skor rerata 3,09 mengenai tentang karyawan merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja, hal ini dapat dimaknai bahwa stres kerja terberat jika karyawan merasa tidak memiliki kejelasan terhadap peran dan tanggung jawabnya yang mendapatkan pekerjaan yang bukan semestinya dikerjakan.

**Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)**

No. Variabel	Alternatif Jawaban										Rata-rata Skor	Total (Y)	
	STS		TS		KS		S		SS				
	1		2		3		4						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		F	%
y1	27	15%	50	27%	51	28%	47	26%	8	4%	2,90	183	100
y2	27	15%	43	23%	57	31%	41	22%	15	8%	3,03	183	100
y3	21	11%	46	25%	60	33%	39	21%	17	9%	3,11	183	100
y4	22	12%	48	26%	54	30%	46	25%	13	7%	3,11	183	100
y5	19	10%	52	28%	50	27%	49	27%	13	7%	3,15	183	100
y6	16	9%	49	27%	63	34%	49	27%	6	3%	3,23	183	100
y7	16	9%	43	23%	59	32%	53	29%	12	7%	3,32	183	100
y8	19	10%	45	25%	61	33%	45	25%	13	7%	3,24	183	100
y9	18	10%	43	23%	54	30%	51	28%	17	9%	3,23	183	100

y10	12	7%	36	20%	69	38%	55	30%	11	6%	3,16	183	100
y11	12	7%	28	15%	60	33%	60	33%	23	13%	3,36	183	100

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4. maka dapat diketahui bahwa hasil distribusi data jawaban responden menunjukkan skor tertinggi berdasarkan hasil rata-rata skor berada pada indikator pernyataan y11 dengan skor rerata 3,36 mengenai tentang karyawan diawasi secara rutin dan teratur, hal ini dapat dimaknai bahwa kinerja karyawan dapat meningkat ketika adanya pengawasan yang dilakukan secara rutin dan berkala.

Berdasarkan tabel 4. maka dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden menunjukkan skor terendah berdasarkan rata-rata skor berada pada indikator pernyataan y.1 mengenai tentang menyelesaikan Pekerjaan diluar jam kerja sehingga mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat dimaknai bahwa karyawan tidak begitu mempengaruhi kinerjanya ketika diberikan kebebasan untuk menyelesaikan tugas diluar jam kerja.

Analisis regresi berganda berfungsi mencari pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependent. Adapun rumus persamaan analisis regresi berganda adalah  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_n$

**Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	36.547	2.458		14.867	.000
	BEBAN KERJA	-.374	.113	-.380	-3.325	.001
	STRES KERJA	-.316	-.126	-.286	-2.502	.013

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 36,547 + (-0,374) X1 + (-0,316) X2$$

- Koefisien sebesar 36,547 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja adalah 36,547
- Koefisien regresi X1 sebesar -0,374 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai peningkatan beban kerja, maka nilai kinerja bertambah sebesar -0,347
- Koefisien regresi X2 sebesar -0,316 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai peningkatan stres kerja, maka nilai kinerja bertambah sebesar -0,316.

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	36.547	2.458		14.867	.000
	BEBAN KERJA	-.374	.113	-.380	-3.325	.001
	STRES KERJA	-.316	-.126	-.286	-2.502	.013

a. Dependent Variable: KINERJA

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 : n - k - 1)$$

$$= (0,05/2 : 183 - 1 - 1)$$

$$= (0,025 : 181) \text{ Dilihat pada distribusi nilai } t_{\text{tabel}} = 1,973$$



Dari tabel diatas maka dapat disusun, diantaranya :

- Berdasarkan nilai signifikan : Dari tabel Coefficients diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Variabel (X1) Beban kerja sebesar  $-3.325 < t_{tabel} 1,973$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (menerima  $H_a$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja .
- Berdasarkan nilai signifikan : Dari tabel Coefficients diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Variabel (X2) stres kerja sebesar  $-2.502 < t_{tabel} 1,973$  dan nilai signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (menerima  $H_a$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.042	2	141.521	5.535	.005 <sup>b</sup>
	Residual	4602.674	180	25.570		
	Total	4885.716	182			

a. Dependent Variable: KINERJA  
b. Predictors: (Constant), STRES KERJA , BEBAN KERJA

Berdasarkan probabilitas 5% atau 0,05 dengan rumus  $F_{tabel} = (k;n-k)$  nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.535 lebih besar dari  $> F_{tabel} 3,05$ . Dan nilai signifikansi sebesar  $0.005 < 0,05$  maka Dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau Hipotesis 1 diterima yang artinya Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki hubungan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 8. Hasil Uji R square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.241 <sup>a</sup>	.058	.047	5.057

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA , BEBAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,001. Besaran R square bernilai 0,058 sama dengan 5,8 %. Artinya variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,8 % sisanya terdapat 94, 2 % faktor lain yang tidak diketahui.

## KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan Karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Sulawesi Barat akan menurun begitu juga sebaliknya. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Ketika beban kerja semakin berat dirasakan oleh individu maka dapat menurunkan kinerja seseorang Karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Sulawesi Barat.

Bagi karyawan pada bagian tenaga penjualan diharapkan menumbuhkan kesadaran diri agar mampu mengelola stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja yang ada pada dirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan dengan mengelola stres kerja dengan cara pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu untuk kegiatan relaksasi dan rekreasi di sela-sela waktu yang tidak mengganggu pekerjaan yang dihadapi, membuka saluran komunikasi yang optimal seperti forum diskusi, kotak saran dan keterbukaan pimpinan sehingga karyawan pada bagian penjualan dapat menyampaikan aspirasi dan pendapatnya mengenai pekerjaan yang dihadapi, sehingga stres kerja tidak berdampak pada penurunan kinerja namun sebaliknya stres dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Artadi, Febri. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica*, 6(1):37.
- Ashar Sunyoto, Dan Monika, S. (2013). Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Emba*, 4(01), 1123-1133.
- Astianto. (2014). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol.3, No. 7, 1-17
- Bagus, Setiawan, Dan Suwoto, P. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4 (2).
- Bastian, Indra (2006) Akutansi Sektor Publik. Suatu Pengantar, Erlangga. Jakarta
- Beer, Newman Dan Wijono, Sutarto. (2010). Psikologi Industri Dan Organisasi. Kencana : Jakarta.
- Bernadin, Russel. Abang, R., Nursiani, N. P., Dan Fanggidae, R. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management Small And Medium Enterprises (Smes)*, 7(2), 225-246.
- Bernardin Dan Russel, (1993). *Human Resource Management, an Experiential Approach*. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Cholishoh, A. M. N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internatonal) Skripsi.
- Cholishoh. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internatonal) Skripsi.
- Cooper, Carry & Straw, Alison. (1995). *Stress Management Yang Sukses*. Jakarta: Kesain Balance.
- Danang, Sunyoto (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Buku Seru.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *JUMANT*, 11(2), 193-206.
- Dhini Rama Dhani Volume I, No 1, Desember (2010). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*.
- Fahirat, J., Dan Mulyadin, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Bima. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(2), 323-328.
- Fajriani, A., Dan Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74-79.
- Ghozali, Dan Hidayati, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pt. Mount Scopus Indonesia) (Bachelor's Thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta).
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisa Multivariat Dengan Program Spss*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam Spss*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Dan Chandra, Riny, (2017), Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, *Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol 6, No. 1 Mei 2017. ISSN 2252-844X*. Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
- Gibson dan Ivancevich. (2001). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses (10th ed.)*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.



- 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.  
Yogyakarta : PustakaPelajar.
- Jihan, Fahirat, & Mulyadin, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Bima. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(2), 323-328.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kurnia, Sabila, R., & Azizah, F. N. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz Cabang Cibitung Dengan Menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 256-263.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Massie, R. N., Areros, W. A., Dan Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Michael, O., Court, D., Dan Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal oEducational Management*, 23(3), 266–288. <https://doi.org/10.1108/09513540910941766>
- Michael, O., Court, D., Petal, P, Dan Fahri, B. U. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening Di Pt Pajitex. *Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau)*
- Monika, S. (2015). *Beban Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia)*.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press)
- Munandar, Dan Sunyoto Ashar. (2008). *Cetakan Ke 8 Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia , Jakarta
- Munandar, Dan Sunyanto Ashar. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah Makassar: Pkp2a Ii. Lan Makassar*.
- Natalya Massie, Rachel, William A. Areros, Dan Wehelmina Rumawas, 2018, Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 2 tahun 2018. ISSN 2338-9605. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi*.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Permendagri No. 12 tahun (2008) tentang Pedoman Analisis Beban Kerja. [http:// kemendagri.go.id](http://kemendagri.go.id)
- Permendagri. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*.  
Www.Depdagri.Go.Id. Diakses Tanggal 20 Febuari 2015.
- Poskow.Libov Dan Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi*.
- Prawirosentoso, Dan Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Bpfeb Gomes, Faustino Cardoso, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Putra, R. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Dengan Job Stress Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 16(3), 414-429.
- Putra, Z. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kelian
- Putro, B. S. S., & Setiawan, B. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Sehat Di Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riny, Chandra, 2017, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Vol 6, No. 1 Mei 2017. ISSN 2252-844X. Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
- Robbin, S. P., Dan Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Sedarmayanti, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Selye, Dan Ashar Sunyoto Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI- Press.
- Shah, Syed Saad Hussain., Ahsan Raza Jaffari., Jabran Aziz., Wasiq Ejaz, Ihsan Ul-Haq., and Syed Neiman Raza. 2011. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business workload And Performance Of Employees*, 3(5):68-69.
- Sinta Monika. 2015. *Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT*. Galamedia Bandung Perkasa.
- Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Dan Siregar, R. P. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan (Doctoral Dissertation)*.
- Soesatyo. (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(11):143-146.
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(4):109.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metodepenelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- Supriyadi Dan Astianto. (2014). *Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesa) : Disertasi
- Sunyoto Dan Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suwanto Dan Judi Priansa. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4 (2).
- Wahdania, 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.
- Zulmi, Amanda, P. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kelian.
- Sugiyono (Popong Suryani et al). (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>