

ANALISIS STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) CABANG MAKASSAR REGIONAL 4

Idhayani

Prigram Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar

Email: ildhayaniildhayani24@gmail.com

Rahmawati Umar

Program Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar

Email: rahmawatiumar67@gmail.com

Sukardi

Program Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar

Email: sukardisempd@gmail.com

Abstract

Ildhayani. 2025. The Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar Regional Branch 4. Supervised by Rahmawati Umar and Sukardi.

This study aims to determine the effect of work stress and workload on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar Branch Regional 4. This study uses a quantitative approach. The analysis results indicate that both independent variables significantly influence employee performance. The validity test confirms that all questionnaire items are valid, with calculated r values greater than the table r value (0.320). Reliability tests also showed that all variables have good internal consistency, with Cronbach's Alpha values above 0.7. The determination coefficient (R Square) of 0.671 indicates that 67.1% of employee performance variation is determined by the variables of work stress and workload. The F test yielded an F value of 35.756 with significance of 0.000, indicating that work stress and workload simultaneously have a significant effect on performance. This finding underscores the importance of management attention to employees' psychological conditions and workload to enhance employee performance.

Keywords: *Work Stress, Workload, Employee Performance.*

Abstrak

Ildhayani .2025. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4. Dibimbing oleh Rahmawati Umar dan Sukardi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji validitas membuktikan bahwa seluruh item kuesioner valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,320). Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7. Hasil uji determinasi (R Square) sebesar 0,671 mengindikasikan bahwa 67,1% variasi kinerja karyawan ditentukan dari variabel stres kerja dan beban kerja. Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 35,756 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap kondisi psikologis dan beban kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi atau instansi, karena berperan sebagai motor penggerak dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, performa kerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai tingkat produktivitas yang maksimal. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja tersebut, seperti tingkat stres dan beban kerja yang dialami. Salah satu perhatian penting bagi lembaga pemerintahan adalah bagaimana meningkatkan serta mengembangkan produktivitas karyawan. Kinerja karyawan di lingkungan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) cabang makassar regional 4, sering kali menjadi permasalahan penting yang memerlukan evaluasi menyeluruh agar penurunan performa dapat dicegah. Kinerja ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau lembaga, termasuk pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4. Di sisi lain, beban kerja merujuk pada banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ketidakseimbangan beban kerja, baik yang berlebihan maupun yang terlalu sedikit, dapat mengganggu efisiensi kerja serta menurunkan motivasi karyawan.

Stres kerja merupakan keadaan tekanan yang berdampak pada emosi, cara berpikir, serta kondisi fisik seseorang, yang terjadi ketiktuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh karyawan. Kurniawan, Ignatius Soni, and Fahmi Al Rizki. (2022), Stres kerja dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja dalam batas wajar serta tingginya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan justru dapat menurunkan kinerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen organisasi perlu mengatur tingkat stres dan beban kerja secara seimbang—tidak terlalu rendah namun juga tidak berlebihan—agar kinerja karyawan tetap optimal. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya bagi pimpinan organisasi untuk menyeimbangkan stres kerja dan beban kerja, agar tidak terlalu ringan maupun terlalu berat, demi menjaga kinerja tetap optimal. Dengan demikian, harapannya penelitian ini mampu memberikan kontribusi baru dalam hal penerapan strategi peningkatan kinerja pekerja berdasarkan pemahaman mendalam mengenai stres dan beban kerja dalam lingkungan spesifik. Stres kerja merujuk pada respons fisik dan emosional karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, yang merupakan fenomena krusial dalam studi kinerja pegawai, terutama di lingkungan pemerintahan seperti pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4.

Oleh karena itu, fenomena ini bertujuan untuk memahami dinamika stres kerja menjadi esensial guna merancang intervensi yang tepat dalam rangka meningkatkan kapasitas adaptif karyawan sekaligus mengoptimalkan strategi manajemen beban kerja yang efektif. Pengelolaan yang tidak memadai terhadap stres kerja tidak hanya mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga dapat menimbulkan efek domino yang merugikan pada kualitas layanan publik. Fenomena yang terjadi di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami penurunan kinerja akibat tekanan kerja yang tinggi. Misalnya, dalam perusahaan jasa dan pelabuhan yang memiliki aktivitas operasional padat, karyawan sering kali dihadapkan pada deadline yang ketat, shift kerja yang panjang, dan tuntutan untuk bekerja secara multitasking. Akibatnya, muncul gejala kelelahan fisik maupun psikis yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Salah satu fenomena yang juga kerap terjadi adalah meningkatnya tingkat absensi, keterlambatan, hingga konflik internal antar karyawan yang berakar dari tingginya stres dan beban kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Nuraisyah, Pipit Siti, dan Ida Jalilah Fitria (2024), secara umum stres kerja merupakan permasalahan yang sering dikaitkan dengan tekanan yang timbul di lingkungan kerja, khususnya dalam interaksi antara karyawan dan berbagai aspek pekerjaannya. Stres sendiri adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami faktor-faktor tertentu, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Stres kerja merupakan keadaan yang tidak nyaman dialami oleh karyawan ketika melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajemen. Situasi ini berpotensi mengganggu pelaksanaan pekerjaan, dan jika dibiarkan terus berlanjut, dapat menyebabkan penurunan kinerja baik pada tingkat individu maupun lembaga secara keseluruhan (Putra, Handika, Didi Wendi, dan Hero Wirasmara Kusumata et al., 2024).

Faktor penyebab stres kerja

Menurut Hermawati dan Syofian et al. (2021), stres kerja dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi pada seseorang, seperti munculnya kecemasan berlebihan, ketegangan, kegugupan, serta berbagai gangguan lainnya.

Sumber-Sumber Stres

Menurut Siagian yang dikutip dalam penelitian Sulastri & Onsardi (2020), secara umum sumber stres dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu yang berasal dari pekerjaan dan yang berasal dari luar pekerjaan seseorang.

Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja merupakan ciri-ciri atau gejala yang menandakan bahwa seseorang sedang mengalami tekanan akibat pekerjaannya. Berdasarkan Sulastri & Onsardi (2020), indikator stres kerja meliputi: Tuntutan tugas, Tuntutan antar pribadi, dan Tuntutan peran.

Beban Kerja

Menurut Fani, T. R., dan Permana, Y. F. (2024), beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada kinerja karyawan karena kekurangan staf menyebabkan meningkatnya beban tugas, sehingga karyawan merasa tertekan dan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut Yaqin, Rendi Muhammad Ainul, Ronny Malavia Mardani, dan Kartika Rose Rachmadi (2023), beban kerja yang proporsional dengan kemampuan setiap karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Susiarty yang dikutip dalam penelitian Syaputra, Andre Nofrian, dan Lidya Martha (2024), beban kerja adalah kondisi di mana seorang pekerja harus menyelesaikan tugas dalam batas waktu tertentu. Sementara itu, menurut Kurniawan, Florence Liany, dan I. Gede

Adiputra (2024), beban kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal meliputi tugas-tugas fisik yang harus dilakukan, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja seperti suhu dan pencahayaan yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor beban kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Maulidah, Kherina, Syarif Ali, and Dewi Cahyani Pangestuti, (2022), yaitu: Tekanan waktu sering kali pada saat tertentu dapat meningkatkan kreativitas dan mendorong produktivitas kerja secara maksimal, namun jika durasinya terlalu singkat dan mendesak, hal ini dapat menyebabkan beban kerja berlebihan, sehingga seseorang menjadi kurang fokus dan rentan melakukan banyak kesalahan. Ketidajelasan tugas dan konflik peran dapat memengaruhi persepsi individu terhadap tanggung jawabnya, yang bisa dianggap sebagai hambatan maupun tantangan.

Indikator beban kerja

Menurut Egarini & Prastiwi (2022), beberapa indikator beban kerja mencakup antara lain : Kondisi Kerja, Penggunaan waktu kerja, dan Tujuan yang harus dicapai

Kinerja Karyawan

Sukmawati, Risma, dan Cecep Hermana (2024) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang individu dalam jangka waktu tertentu yang dibandingkan dengan standar, tujuan, atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja merupakan capaian yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja—faktor-faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Ceacilia Srimindarti yang dikutip dalam penelitian Muhamad Ohorela (2021), kinerja secara umum merujuk pada sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas suatu organisasi dalam periode tertentu, yang diukur berdasarkan sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau proyeksi, dengan fokus pada efisiensi, akuntabilitas, dan tanggung jawab manajemen. Kinerja ini dinilai untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan serta mendorong dan mempertahankan perilaku yang sesuai melalui umpan balik hasil kinerja tepat waktu serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktot-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

Dalam sebuah organisasi, hubungan yang kuat dan positif tetap tidak terlepas dari adanya kesalahpahaman, perdebatan, maupun konflik, sekecil apapun itu. Penguasaan terhadap materi pekerjaan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja seseorang.

Indikator kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh individu dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan tujuan atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pendapat Robbins yang dikutip dalam penelitian Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, dan Erasma F. Zalogo (2021), kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil mencapai sasaran yang telah direncanakan oleh organisasi yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, dan kemandirian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan indoneia (persero) cabang maksaar regional 4. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah sub-bagian umum 38 karyawan pada PT. Pelabuhan indoneia (persero) cabang maksaar regional 4, dan jumlah sampel adalah 38 karyawan (24 laki-laki dan 14 perempuan) Untuk teknik analisis data yang digunakan adalah teknik uji validitas dan reliabilitas, uji linear berganda, dan uji hipotesis

Tabel. 1. Skor Jawaban Kuesioner

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini kemudian dianalisis dan diolah menggunakan aplikasi spss. Analisa dilakukan untuk mengelolah dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan, sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Hasil Uji validitas

Tabel 2. Hasil uji validitas Stres Kerja

Item pernyataan	korelasi		
	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.640	0.320	valid
X1.2	0.688	0.320	valid
X1.3	0.640	0.320	valid
X1.4	0.655	0.320	valid
X1.5	0.717	0.320	valid
X1.6	0.556	0.320	valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05. Ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Oleh karena itu, setiap item kuesioner layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji validitas dan reliabilitas

Hasil Uji validitas

Tabel 3. Hasil uji validitas Stres Kerja

Item pernyataan	korelasi		
	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.640	0.320	valid
X1.2	0.688	0.320	valid
X1.3	0.640	0.320	valid
X1.4	0.655	0.320	valid
X1.5	0.717	0.320	valid
X1.6	0.556	0.320	valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05. Ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Oleh karena itu, setiap item kuesioner layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Ceofficient	Crobach Alpha	Keterangan
Stres kerja (X1)	6 pernyataan	0,725	Reliabel
Beban kerja (X2)	6 pernyataan	0,748	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	6 pernyataan	0,704	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk Stres Kerja sebesar 0,725, Beban Kerja sebesar 0,748, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,704. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tergolong reliabel, karena nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Linear Berganda

Modal	Ceofficients ^a			T	Sig
	Unstandardized Ceofficients		Standar		
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	7.531	1.976		3.810	.001
Stres Kerja	.473	.074	.664	6.415	.000
Beban Kerja	.239	.083	.300	2.893	.007

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Data yang diolah menunjukkan nilai koefisien regresi (unstandardized coefficients) sebagai berikut :

- Konstanta (α) sebesar 7,531 menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja dan beban kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan diprediksi sebesar 7,531.
- Koefisien regresi untuk variabel stres kerja adalah 0,473, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,473, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Sedangkan koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah 0,239, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,239, dengan variabel lain dianggap tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t)

Modal	Coefficients ^a			T	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standar		
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	7.531	1.976		3.810	.001
Stres kerja	.473	.074	.664	6.415	.000
Beban kerja	.239	.083	.300	2.893	.007

Berdasarkan tabel 7, Nilai T hitung dan Signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel juga menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan:

- Stres kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,415 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang kurang dari $\alpha = 0,05$. Ini menandakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Beban kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,893 dengan tingkat signifikansi 0,007, yang berada di bawah batas $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,531 + 0,473(X1) + 0,239(X2)$$

Hasil Uji Simultan (f)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA					
Model	Sum Of Squares	dff	Mean Square	F	Sig
1					
Regression	47.510	2	23.755	35.756	.000 ^b
Residual	23.253	35	.664		
Total	70.763	37			
a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan.					

b. Prediktors: (Constans), Stres kerja, Beban kerja

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8, terlihat bahwa gabungan stres kerja dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} = 35,756 > F_{tabel} = 3,26$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.860	.84090
a. predictors: (Constant), kepercayaan diri, kecerdasan emosional				

Berdasarkan tabel 9, diperoleh nilai $R = 0,819$ ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan produktivitas kerja. Sementara itu $R^2 = 0,671$ berarti sebesar 67,1% Perubahan dalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara bersamaan oleh stres kerja dan beban kerja, sementara 32,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model tersebut, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sebagainya. sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh faktor lain. Nilai Adjusted R square = 0,653 menunjukkan nilai R^2 yang telah disesuaikan terhadap jumlah prediktor dan ukuran sampel. Nilai ini masih tinggi, yang menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4. Kesimpulannya, kedua faktor tersebut memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan : (1) Stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4, baik secara terpisah (parsial) maupun secara bersamaan (simultan); (2) Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana beban yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan individu dapat menimbulkan kelelahan secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya berakibat buruk terhadap kualitas dan hasil pekerjaan.

REFERENSI

- Kurniawan, Ignatius Soni, and Fahmi Al Rizki. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan." *Jurnal sosial dan sains* 2.1 (2022): 104-110.
- Nuraisyah, Pipit Siti, and Ida Jalilah Fitria. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Faktor Usia sebagai Variabel Moderating di PD. Pido Busana." *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 12.1 (2024): 1066-1074.
- Putra, Handika, Didi Wandu, and Hero Wirasmara Kusuma. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI BANTEN." *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)* 5.1 (2024): 134-151.
- Hermawati, Hermawati, and Syofian Syofian. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu." *Creative Research Management Journal* 4.1 (2021): 77-91.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83- 98.
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2179-2185.
- Yaqin, Rendi Muhammad Ainul, Ronny Malavia Mardani, and Kartika Rose Rachmadi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PPNN Kantor BPN Kabupaten Malang)." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 12.02 (2023).
- Syaputra, Andre Nofrian, and Lidya Martha. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang." *Jurnal Riset Manajemen* 2.1 (2024): 379-398.
- Kurniawan, Florence Liany, and I. Gede Adiputra. "Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 6.1 (2024): 147-153.
- Setiabudi, Ismail. *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI AREA MANADO*. Diss. IAIN MANADO, 2021.
- Maulidah, Kherina, Syarif Ali, and Dewi Cahyani Pangestuti. "Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan." *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Manajemen* 3.2 (2022): 159-176.
- Egarini, Ni Nyoman, and Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi. "Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811. 05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt." *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 1.3 (2022).

- Sukmawati, Risma, and Cecep Hermana. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* (2024): 51-56.
- Ohorela, Muhamad. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12.1 (2021): 127-133.
- Buulolo, Festinahati. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4.2 (2021).