

# **PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TUGU TIRTA KOTA MALANG**

Jumiah Ines Anisiah

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan  
Malang)

email: [nisasina12@gmail.com](mailto:nisasina12@gmail.com)

Pieter Sahertian

Dianawati Suryaningtyas

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan  
Malang)

**ABSTRAK** : Riset ini harapannya ingin memahami dampak stres kerja dan beban kerja pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tugu Tirta Kota Malang. Dengan metode kuantitatif. Populasi pada riset ini ialah 283 tenaga kerja. Sampel digunakan pada penelitian ini adalah 74 responden. Instrumen riset ini memakai kuesioner dengan pengukuran skala likert dan analisa regresi linier berganda. Teknik sampling yang dimanfaatkan ialah proportional stratified random sampling, pengolahan data dengan software SPSS versi 25. *Result* riset menjelaskan stres kerja serta beban kinerja signifikan dan positif pada karyawan. stres pada kinerja secara signifikan serta positif pada kinerja karyawan. beban kerja secara signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Bagi penulis selanjutnya disarankan untuk mengembangkan faktor- faktor yang memperkuat dampak stres kerja serta beban kinerja yang sudah diriset.

**Kata kunci:** *stres kerja, beban kerja, kinerja karyawan.*

## **PENDAHULUAN**

Berkembangnya globalisasi mendorong perusahaan untuk bersaing menjadi lebih unggul. Perusahaan yang unggul bisa diamati dari keahlian SDM ketika menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Jika sumber daya manusia perusahaan buruk maka dikatakan bisnis itu tidak mampu untuk berkompetisi dengan bisnis lainnya. Karenanya, perusahaan harus memiliki SDM berkualitas, karena SDM berkualitas mempunyai peranan sangat besar untuk bisnis. Berlandaskan Ardana dkk. (2013) “SDM ialah aset yang paling penting dipunyai pada sebuah organisasi/ bisnis, dikarenakan kesuksesan organisasi sangat ditentukan dari unsur manusia”.

Stres kerja yaitu suatu emosi, proses berpikir seseorang karena dipengaruhi oleh kondisi ketegangan. Salah satu faktor seseorang tidak mampu dalam berinteraksi secara positif, disebabkan karena stres tidak dapat diatasi dengan baik. Stres kerja yang terjadi, adanya semakin banyak tuntutan tugas yang mengharuskan para karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat, membuat para karyawan merasa stres dan terbebani. Karena hal itu, telah dibuktikan bahwa terkadang karyawan sering melakukan kesalahan dalam mengolah suatu data maupun dalam hal pelayanan. Akibatnya atasan merasa bahwa kinerja karyawan tidak bekerja dengan baik dalam melakukan pekerjaannya. Alhasil pekerja yang menganggap cukup/menganggap kesulitan ketika menindaklanjuti pekerjaan, melibatkan pekerjaannya kepada karyawan yang lain. Selain itu adanya tekanan dari berbagai pihak dapat mengakibatkan stres pada karyawan. Tekanan kerja tidak hanya muncul dari permintaan kerja yang dipaksakan oleh organisasi tetapi juga dapat

muncul karena adanya percampuran karakter antara individu serta area sekitar. Kondisi terjadinya stres kerja karena adanya keluhan pekerjaan terlalu tinggi kepada karyawan.

Salah satu variabel yang memberi dampak eksekusi pekerja ialah tugas-jib. Tanggung jawab adalah suatu usaha yang diberikan oleh wakil atasannya untuk diselesaikan pada jam kerja. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan tanggung jawab sesuai prinsip kerja yang ada dalam organisasi. Tanggung jawab yang dialami oleh perwakilan organisasi adalah karena penundaan dan kurangnya pemahaman dalam menindaklanjuti pekerjaan dari atasan. Dimana para pekerja organisasi sering kali dihadapkan pada penyelesaian setidaknya dua pekerjaan wajib melaksanakan di periode yang sama. Dengan begitu menjadikan para karyawan merasa frustrasi dan mengalami tekanan dan stres, sehingga berdampak pada kinerja karyawan dinilai kurang maksimal. Karena hal ini tentunya mendapatkan teguran dari atasan, dimana tidak memenuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan ringkasan tersebut penulis tertarik melaksanakan riset yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tugu Tirta Kota Malang”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Berlandaskan Hasibuan (2015) Kinerja Karyawan ialah *result* yang diharapkan pada pelaksanaan pekerjaan yang diamanahkan pada yang mendasari kecakapan, pengalaman serta keseriusan. Berlandaskan Mangkunegara (2015) ada faktor kinerja karyawan ialah Kualitas merupakan tingkat dimana *result* pekerja yang telah dikerjakan oleh tenaga kerja yang mendekati kesempurnaan tugas, Kuantitas hasil merupakan jumlah *result* berasal dari kinerja yang dicapai oleh tenaga kerja, Keandalan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta konsistensi kinerja, Sikap merupakan tingkah laku atau perkataan seseorang yang dilakukan secara riil tidak dapat dilihat atau bahkan disentuh.

### **Stres Kerja**

Berlandaskan Handoko (2013) Stres kerja ialah kondisi ketegangan yang memberi dampak pada perasaan, cara pandang serta keadaan tiap individu. Berlandaskan Pandi Affandi (2018), ada tanda-tanda tekanan kerja, yaitu Undertaking Requests adalah permintaan kerja untuk mengurus bisnis dengan kompeten dan akurat, Job Requests adalah tekanan kerja yang diberikan oleh seseorang sesuai dengan pekerjaan tertentu, Relational request adalah tekanan yang ditimbulkan oleh perwakilan yang berbeda, Asosiasi Desain jelas dalam hal posisi, pekerjaan, wewenang dan kewajiban, *leadership* ialah seorang pemimpin dalam organisasi yang memberikan suatu informasi.

### **Beban Kerja**

Berlandaskan Munandar (2014) beban kerja ialah suatu pekerjaan yang telah diamanahi pada seseorang dirampungkan tepat waktunya. Adapun indikator beban kerja ialah memakainya periode kinerja merupakan pekerjaan yang selaras pada SOP guna mengurangi tanggungan pekerja, Kondisi pekerjaan merupakan kondisi dimana seseorang pekerja mengetahui profesi itu secara cermat, Target yang harus dicapai merupakan tujuan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

## **Hubungan Antar Variabel**

### **Hubungan Antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan**

Stres Kerja serta Beban kerja memiliki hubungan di kerja pekerja. Stres bisa juga muncul adanya permintaan individu pada dirinya, misalnya berusaha menjadi individu yang ideal. Jadi tiap individu dibutuhkan rutinitas pengulangan/mengerjakan amanah tertentu supaya bisa bekerja

dengan baik dalam melakukan suatu tugas atau aktivitas. Bagaimanapun, tidak ada satupun yang sempurna. Tanggung jawab yang terjadi dapat disebabkan oleh banyaknya kesalahan yang diberikan pekerja guna diselesaikan pada waktu tertentu. Kedua faktor ini mempengaruhi eksekusi yang representatif. Hal ini dapat dibuktikan dalam penelitian Demak dkk (2021), Winner & Sri (2020), Yannik dkk (2021), Ni Kadek dan I Gusti (2022).

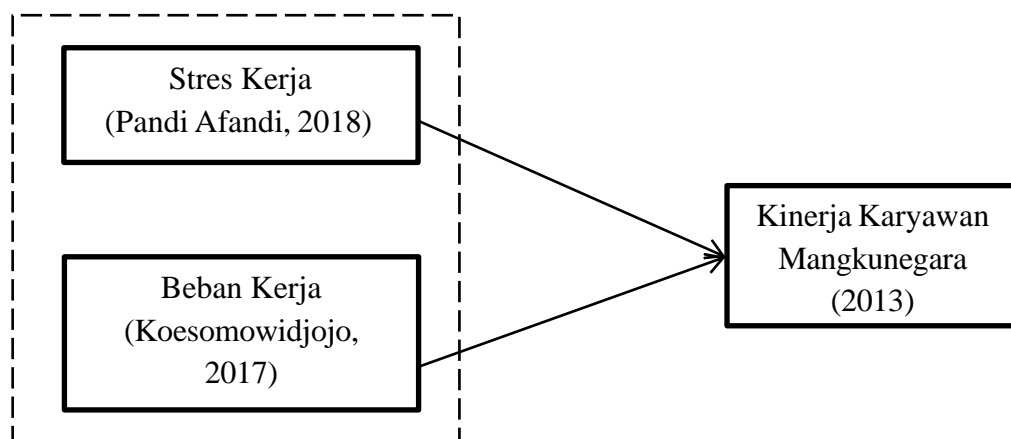
#### **Hubungan Antara stres kerja terhadap kinerja karyawan**

Stres kerja bisa disebabkan karena keadaan tegang yang tidak menyenangkan sehingga bisa menimbulkan perasaan, sehingga individu merasa ada sesuatu yang menenangkannya. Stres juga bisa muncul dengan sebab permintaan individu. Serta, adanya benturan pekerjaan menjadi pemicu tekanan. Stres memberi dampak orang-orang serta pertemuan, sehingga akan berdampak buruk pada organisasi dan mempengaruhi kinerja pekerja. Meski begitu, tekanan kerja juga diharapkan bersifat positif karena dapat mendorong perwakilan untuk bekerja lebih keras. Jika tekanan terus dibiarkan tanpa jawaban, hal ini akan berdampak pada kesejahteraan. Banyaknya tekanan dapat membahayakan kapasitas seseorang dalam mengelola iklim. Hal ini dapat dibuktikan pada riset Ignatius & Fahmi (2020), Agung (2021), Gusti & Maya (2020), Qoyyimah dkk (2019) Muhamad & Burhan (2020), Irwan & Risdah (2023), Milafatul dkk, (2019)

#### **Hubungan Antara beban kerja terhadap kinerja karyawan**

Salah satu elemen yang memberi dampak pelaksanaan perwakilan ialah tanggung jawab, dimana pekerja diharapkan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Tanggung jawab mengandung arti beban yang harus diselesaikan selaras dengan kemampuannya. Beban yang terlalu tinggi bisa mempengaruhi kinerja pekerja, karena tidak semua petugas bisa menangani tumpukan yang didapatnya. Apabila karyawan diberikan tugas diluar kemampuan masing-masing dalam waktu tertentu, maka hal tersebut dapat menjadi beban yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri sehingga berdampak tidak baik pada kinerja tenaga kerja. Hal tersebut bisa dibuktikan dalam penelitian Lilis wuriani (2017), Gabriela (2018), Nabila (2018), Joko & Friska (2018).

### **KERANGKA KONSEPTUAL**



#### **Hipotesis**

Hipotesis ialah suatu jawaban sementara dari penelitian tentang hal yang diciptakan guna memaparkan serta bisa disebut pedoman proses menjurus pada riset tersebut. Pada riset tersebut bisa ditarik hipotesis yaitu:

H1: Stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Riset ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Riset tersebut dilakukan pada bisnis Daerah Air Minum (PDAM) Tugu Tirta Kota Malang. Populasi pada riset ini ialah 283 tenaga kerja. Sampel pada riset ini ialah terdiri dari 74 tenaga kerja. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan langkah proportional stratified acak sampling. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, dokumentasi. Instrumen yang dimanfaatkan dalam penelitian ini ialah kuesioner. Dalam penelitian ini analisa informasi memakai analisa regresi linier berganda, Kemudian untuk pengujian hipotesis menggunakan pengujian t serta pengujian f.

## **Hasil Penelitian**

### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Informasi riset yang terkumpul variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1 dan X2) telah diolah dengan bantuan program SPSS 25 untuk Windows 10. Hasil perhitungan regresi linier berganda ialah:

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel Independen</b>	<b>Koefisien Regresi</b>	<b>Std.eror</b>	<b>Beta</b>	<b>T hitung</b>	<b>Sig.</b>
(Constat)	5,164	4,196	-	1,231	0,223
Stres Kerja	0,505	0,077	0,605	6,573	0,000
Beban Kerja	0,366	0,123	0,275	2,989	0,004

Berdasarkan persamaan hasil regresi diatas bisa disimpulkan Koefisien determinasi Adjusted R Square mencapai 0,652/65,2%. *Result* regresi menjelaskan kinerja karyawan terkena dampak dari tingkat stres kerja serta beban tugas.

### **b. Uji Asumsi Klasik**

#### **1) Uji Normalitas**

Uji Normalitas yang dilaksanakan, dapat diketahui bahwa informasi yang diuji memperoleh nilai signifikan  $0,032 \geq 0,05$ , hal tersebut mengartikan tipe regresi mencukupi normalitas serta layak untuk digunakan untuk penelitian.

#### **2) Uji multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas memberi harapan berfungsi menguji ada atau tidak korelasi antar variabel bebas pada model regresi. guna menilai keberadaan multikolinearitas pada model relaps, kita tidak boleh mengandalkan nilai ketahanan dan faktor ekspansi perbedaan (VIF). Dengan mengasumsikan bahwa nilai resistansi kurang dari 0,10 atau 10,00 menunjukkan absennya multikolinearitas. Hasil pengujian oleh peneliti menjelaskan variabel tekanan kerja mempunyai skor VIF sejumlah  $1,774 < 10,00$ , menandakan absennya multikolinearitas, dan variabel tanggung jawab juga memiliki nilai VIF sebesar  $1,774 < 10,00$ , menunjukkan ketiadaan multikolinearitas.

#### **3) Uji heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas diselesaikan dengan memanfaatkan pengujian Glesser. Jika ternyata sisa lebih dari 0,05 serta faktor bebasnya kritis maka tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Berlandaskan pengujian yang dilaksanakan para ilmuwan

cenderung terlihat bahwa variabel tekanan kerja memiliki skor kritis sejumlah  $0.699 > 0.05$ , pentingnya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas maka di saat itu variabel tanggung jawab mempunyai skor yang sangat besar.  $0,218 > 0,05$ , signifikansi tidak pada problematika heteroskedastisitas.

**c. Uji Hipotesis**

Pengujian ini bertujuan guna membuktikan apakah berpengaruh besar antara variabel independen serta variabel dependen.

1. Uji T

Variabel Independen	Sig.	$\alpha = 0,05$	T hitung	T tabel	Keterangan
Stres Kerja	0,000	$\leq 0,05$	6,573	$\geq 1,996$	signifikan
Beban Kerja	0,004	$\leq 0,05$	2,989	$\geq 1,996$	signifikan

Berlandaskan *result* pengujian t, variabel stres kerja (X1) menjelaskan signifikansi dengan skor  $0,000 \leq 0,05$  serta t hitung sejumlah  $6,573 \geq t$  tabel 1,996. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan variabel stres kerja (X1) memiliki dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, variabel Beban kerja (X2) juga menunjukkan signifikansi dengan skor  $0,004 \leq 0,05$  serta t hitung sejumlah  $2,989 \geq t$  tabel 1,996. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan variabel Beban kerja (X2) memiliki dampak yang signifikan serta positif pada kinerja karyawan (Y).

2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	838,983	2	419,492	69,247	,000 <sup>b</sup>
Residual	430,111	71	6,058		
Total	1269,095	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berlandaskan *result* analisis diperoleh F hitung sebesar  $69,247 \geq 3,12$  dengan skor sig.  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan *result* itu bisa ditarik kesimpulan adanya pengaruh signifikan secara simultan untuk Stres Kerja serta Beban Kerja pada Kinerja Karyawan bisnis Daerah Air Minum (PDAM) Tugu Tirta Kota Malang.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penemuan eksplorasi, disadari bahwa terdapat sinkronis dampak kritis antara Stres Pekerjaan dan Tanggung Jawab terhadap Eksekusi Pekerja. Konsekuensi dari pemeriksaan ini menunjukkan bahwa terdapat dampak kritis yang bersamaan terhadap Stres Pekerjaan dan Tanggung Jawab terhadap Eksekusi Perwakilan. Eksekusi perwakilan merupakan hasil kerja pekerja sesuai kemampuan dan kapasitas perwakilan itu sendiri. Eksekusi pekerja sangat penting mengingat kualitas serta total pelaksanaan perwakilan yang dilaksanakan seorang pekerja pada perampungan tugas wajib selaras pada keharusan yang diamanahkan padanya. Eksekusi pekerja dibentuk oleh beberapa petunjuk, khususnya kualitas, kuantitas hasil, kejelasan, sikap. Dari petunjuk-petunjuk ini, yang memiliki hasil yang dominan adalah kecemerlangan dalam hal

ketergantungan dalam bantuan, tepat, tepat, tepat. Sedangkan hasil yang paling minimal terdapat pada penunjuk sikap dengan pengertian perspektif representatif yang harusnya terlihat dari cara berperilaku individu, yang berarti bahwa tekanan kerja dan tanggung jawab yang dialami pekerja akan memberi dampak penampilan pekerja organisasi. Dampak dari riset ini memperkuat riset sebelumnya oleh Demak dkk (2021), Ni Kadek serta I Gusti (2022), Yannik dkk (2021), Champ dan Sri (2020) yang menjelaskan bahwa tekanan kerja serta tanggung jawab memberi dampak kinerja pekerja.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

*Result* riset menjelaskan stres kerja memberi dampak secara signifikan pada kinerja para pekerja. Adapun dibentuk Dari indikator yang memiliki hasil dominan yaitu mengenai tuntutan tugas, pada item fasilitas yang disediakan dikantor terasa nyaman dengan demikian bisa dilihat dari peralatan kantor yang disediakan dengan lengkap dan rapi. Selain itu, dengan adanya kantor yang memadai, perwakilan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Kantor yang besar pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pekerja dalam suatu organisasi. Hal ini juga dapat dilihat dari tanda permintaan tugas, permintaan pekerjaan, permintaan relasional, desain otoritatif, administrasi hierarkis. Dari petunjuk tersebut, mana yang mempunyai hasil yang berlaku yaitu tidak adanya tuntutan tugas dari atasan kepada karyawan, seperti mengerjakan beberapa suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, serta dengan adanya fasilitas dikantor yang baik dan lengkap dapat memberikan Karyawan yang dapat dengan mudah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan akan berdampak positif pada kinerja mereka. *Result* dari riset tersebut memperkuat penelitian sebelumnya Gusti & Maya (2020), Irwan & Risdah (2023), Bryan dkk (2019), Qoyyimah dkk (2019) Muhamad & Burhan (2020), Ignatius & Fahmi (2020), menjelaskan hasil penelitian stres kerja yang mempunyai dampak baik serta signifikan pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Berlandaskan temuan *result* riset yang telah didapatkan menjelaskan Beban Kerja memberi dampak secara signifikan pada Kinerja Karyawan. Adapun dibentuk oleh indikator pemanfaatan periode pekerjaan, kondisi pekerjaan, target yang wajib dicapai. Dari indikator tersebut yang memiliki hasil dominan yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, keterampilan fisik, dengan demikian bisa dipantau dari kecakapan kecepatan, serta keterampilan karyawan pada perampungan pekerjaannya. Berdasarkan hasil tersebut mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan agar tidak terjadinya beban kerja pada karyawan, maka perusahaan akan memberikan tugas sesuai kemampuan masing-masing pada karyawan. Kemampuan manusia ditentukan dengan kekuatan berpikir serta kekuatan nyata dengan tujuan agar menjadi komponen utama dalam aktivitas baik secara mandiri maupun bersama-sama. Ada petunjuk pemanfaatan waktu kerja, keadaan kerja, fokus yang harus dicapai. Penggunaan waktu kerja seperti mengerjakan pekerjaan agar dapat terselesaikan dengan tepat. Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan kecakapan dan kelincahan serta dapat meminimalisir waktu kerjanya sebaik mungkin maka akan menumbuhkan kinerja yang baik dan maksimal. Kemampuan karyawan dalam kecakapan tugas menjadi pengaruh yang baik untuk bisnis itu, karena dapat meminimalisir waktu pekerjaan agar cepat terselesaikan untuk mencapai visi misi perusahaan. *Result* dari riset ini memperkuat riset setelahnya Joko & Friska (2018), Gabriela (2018), menyatakan bahwa hasil penelitian Beban kerja yang mempunyai dampak baik serta signifikan pada kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berlandaskan *result* riset ditarik kesimpulan pengaruh secara signifikan serta positif antara variabel Stres Kerja serta Beban Kerja pada Kinerja Karyawan. Hal tersebut disebabkan mempunyai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Stres Kerja pada Kinerja Karyawan mempunyai dampak secara signifikan serta baik. Hal itu disebabkan mempunyai Karyawan mengerjakan beberapa suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. beban Kerja mempunyai dampak secara signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Dengan begitu disebabkan mempunyai karyawan mengerjakan pekerjaan agar dapat terselesaikan dengan tepat.

### **Saran**

Dalam menyelesaikan tugas karyawan tidak perlu melihat perilaku rekan lainnya dalam menyelesaikan tugas, karyawan lebih fokus dalam mengerjakan tugas individunya. Artinya karyawan harus lebih fokus pada tanggung jawab mereka masing-masing dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu jika tidak adanya tuntutan target yang diberikan maka dapat menyebabkan produktivitas yang rendah dan kinerja yang buruk. jika banyak tuntutan dalam bekerja tanpa passion dapat juga membebani karyawan, Oleh karena itu perlu lebih dikembangkan dalam skill karyawan. Serta adapun perusahaan memberikan pengawasan terkait kinerja karyawan, pemantauan pada dasarnya memang diperlukan di perusahaan dikarenakan wajib memantapkan seluruh kerjaan bisa terselesaikan selaras dengan yang kita harapkan, karena dalam bekerja harus disiplin. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan indikator yang memperkuat pengaruh stres kerja serta juga beban kerja yang sudah diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariyati, Yannik., Manalu, F., dan Putri,L., (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*. Vol 8. Hlm 110-115.
- Bakri, M., Herlambang, T., dan Hafidzi Achmad. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*. Hlm 1-16.
- Basri, Farly., Usu, I dan Paramata, Moh. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*. Vol 1. Hlm 1-7.
- Cahyaningtyas, Indyra., dan Santosa, Allicia., (2021). The Impact Of Competency, Workload, and Work Environment To Work Stres And The Employee Performance Of Bank Bjb S. Parman. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*. Vol 4. Hlm 389-396.
- Filliantoni, Bryan., Hartono, S., dan Sudarwati (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Edunomika*. Vol 03. Hlm 119-130.
- Gabriela., dan Haryani, Sri. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rs Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 19. Hlm 29-42.
- Idrus, Irwan., dan Risdah. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol 4. Hlm 115-123.
- Kurniawan, Ignatius., dan Al Rizki, Fahmi (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*. Vol 2. Hlm 104-110.

- Persada, Gusti., dan Dewi, Maya. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol 4.* Hlm 34-46.
- Purba, winner., dan Ratnasari, S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening. Vol 5.* Hlm 180-189.
- Qoyimmah, Milafatul., Abrianto. T., dan Chamaidah, S., (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inka Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis. Vol 2.* Hlm 11-20.
- Shinta, Ni Kadek., dan Made, I Gusti (2022). Effect Of Job Stress, Work Conflict, And Workload On Employees' Performance. *Jurnal Of Business And Management Research. Vol 7.* Hlm 125-128.
- Simanjuntak, D., Mudrika, A., dan Tarigan, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi. Vol 2.* Hlm 353-365.
- Sugiharjo R., dan Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Katernagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol 4,* Hlm 128-137.