
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA KAIZEN SATRIA TANGERANG SELATAN

Anggita Dharma^{1*}, Ibnu Sina²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

anggitadharna123@gmail.com, dosen01769@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Kaizen Satria. Metode yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 75,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,199 > 1,998)$. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,284 > 1,998)$. Beban Kerja dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,079 + 0,280 X_1 + 0,663 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 51% sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,863 > 2,753)$.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of workload and job stress on employee performance at PT Surya Kaizen Satria. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The sampling technique was saturated sampling, resulting in a total of 65 respondents. Data analysis included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the study show that workload has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 75.1%, and the hypothesis test obtained $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($7.199 > 1.998$). Job stress also has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 57.8%, and the hypothesis test obtained $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($9.284 > 1.998$). Workload and job stress simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 2.079 + 0.280X_1 + 0.663X_2$. The coefficient of determination is 51%, while the remaining 49% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($47.863 > 2.753$).

Keywords: Workload, Job Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Karena aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan.

Memasuki era globalisasi yang dinilai sebagai era tanpa batas, ditandai dengan semakin luasnya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahliannya dan jika hal ini terus terjadi tanpa ada upaya untuk mengatasinya, maka bangsa-bangsa yang sedang membangun seperti Indonesia ini akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, bahkan tidak mampu bersaing dengan bangsa lain yg telah lebih dahulu maju. Perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara profesional.

Menurut Putri (2020:17) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang

merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. PT Surya Kaizen Satria memiliki standar kinerja yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan untuk mencapai standar tersebut agar bisa tercapai sesuai target yang sudah ditentukan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Surya Kaizen Satria diantaranya yaitu Beban Kerja menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Berdasarkan hasil observasi masih ditemukan adanya masalah stres kerja pada PT Surya Kaizen Satria dengan data sebagai berikut:

Tabel 1. Pra Survei Variabel X2

Aspek Pernyataan Indikator Stress Kerja Menurut Robbin (2018:31)	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah Karyawan
	Orang	%	Orang	%	
<u>Tuntutan Tugas</u> Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	25	83%	5	16%	30
<u>Tuntutan Peran</u> Saya selalu siap dalam melaksanakan pekerjaan saya	10	33%	20	66%	30
<u>Tuntutan Antar Pribadi</u> Atasan saya tidak pilih kasih terhadap semua karyawan	15	50%	15	50%	30
<u>Struktur Organisasi</u> Jabatan saya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi perusahaan	0	0%	30	100%	30
<u>Kepemimpinan Organisasi</u> Pemimpin selalu memberikan motivasi saat briefing pekerjaan	20	66%	10	33%	30

Sumber: Data Pra Survei (2024)

Poin dengan jawaban terendah ada pada aspek perbedaan penilaian. Karyawan menilai perbedaan penilaian seperti ketargantungan satu sama lain antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menunggu pekerjaan karyawan lain terhadap pekerjaannya sangat selalu menimbulkan konflik kerja.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel Kinerja karyawan, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap karyawan PT Surya Kaizen Satria.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Surya Kaizen Satria Blok HA 16/32, Summarecon Gading Serpong, Tangerang, Indonesia, Banten.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan indikator, ukuran serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara besar sesuai dengan judul penelitian. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri atas Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Kaizen Satria Surya sebanyak 65 karyawan. Maka dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena sampel yang

digunakan keseluruhan jumlah populasi, sampel pada penelitian ini berjumlah 65 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r tabel.

Untuk mengolah uji validitas peneliti menggunakan SPSS versi 24 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan instrumen tidak valid

Nilai r tabel sendiri di lihat dengan melihat daftar r tabel, yaitu dengan rumus $df = (n-k)$ dengan signifikan 5% (0,05) sehingga $(65-2-1) = 63$ Maka diperbolehkan r tabel sebesar 0,241.

Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,241.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu indikator atau kuesioner yang digunakan sebagai jalur pengukuran variabel dapat diandalkan. Kriteria atau syarat untuk menentukan reliabel pernyataan adalah sebagai berikut ini:

- Jika nilai cronbach Alpha $> 0,60$, maka instrumen reliabel
- Jika nilai cronbach Alpha $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,718	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X_2)	0,711	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,736	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel Beban Kerja (X_1) adalah 0.718 dengan nilai lebih besar dari 0,60, pada variabel Stres Kerja (X_2) adalah 0,711 dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,736 dengan nilai lebih besar dari 0,60. Dan hasil uji reliabilitas di atas diketahui 3 variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel terikat dan bebas terdistribusi normal atau tidak normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mempunyai hasil distribusi data yang valid atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi persamaan terdistribusi normal, peneliti menggunakan metode pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov- Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika signficancy > 0.050 , maka data dinyatakan normal
- Jika signficancy < 0.050 , maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

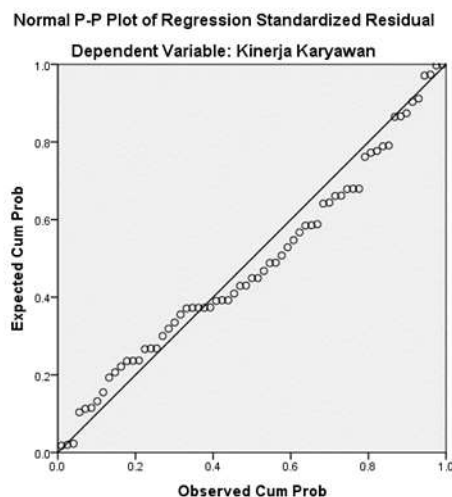
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	65

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.03574092
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,104
	Negative	0,068
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,178 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2- tailed) = 0,178 adalah lebih besar dari 0,05 atau $0, > 0,05$, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat menggunakan grafik pplot untuk mendeteksi residu variabel dengan memeriksa distribusi titik residu sepanjang diagonal. Seperti pada gambar di bawah ini:

Gambar 1. Grafik P-Plot



Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskesdastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0,012	1.690		0,007
	Beban Kerja	0,009	0,074	0,022	0,903
	Stress Kerja	0,103	0,076	0,241	0,184

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,903 dan Stress Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,184 di mana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.079	2.964		0,702
	Beban Kerja	.0,280	0,131	0,250	0,036
	Stress Kerja	0,663	0,134	0,577	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,079 + 0,280 X1 + 0,663 X2$.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,779 ^a	0,607	0,594	4.33069

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,779 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel Beban Kerja dan Stress Kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini variabel Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0,779 ^a	0,607	0,594	4.33069
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-60,7\%) = 39,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis variabel Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan Ha diterima
- 2) Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan Ha diterima

Tabel 8. Uji T X1 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.567	3.116		0,008
	Beban Kerja	0,753	0,105	0,672	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(7,199 > 1,998)$ Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Uji T X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.844	2.928		0,194
	Stress Kerja	0,872	0,094	0,760	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(9,284 > 1,998)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Uji F X1 dan X2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1795.350	2	897.675	47.863	.000 ^b
	Residual	1162.804	62	18.755		
	Total	2958.154	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel

atau ($47,863 > 2,753$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,567 + 0,753 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,672 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,751 atau sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,199 > 1,998$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Stress Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 3,844 + 0,872 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,760 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,578 atau sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($9,284 > 1,998$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Dan Stress Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Stress Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,079 + 0,280 X_1 + 0,663 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,779 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($47,863 > 2,753$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

- Beban Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,567 + 0,753 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,672 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 75,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($7,199 > 1,998$). Oleh karena itu H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,844 + 0,872 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,760 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($9,284 > 1,998$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Beban Kerja dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,079 + 0,280 X_1 + 0,663 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,779 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($47,863 > 2,753$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Beban Kerja Dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Alaina, S., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Beban Kerja Karyawan Pada CV. Petroasia Jaya Utama. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 124-130.
- Asrafiansyah, A., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 1(4), 40-52.
- Astuti, R., Lesmana, O. P. A., & Prima, O. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42-50.
- Dermawan., A. Kusnadi., E. Ediyanto (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt. Perkebunan nusantara xi medika (persero) rs. Elizabeth situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*. 1(10), 1996-2008.
- Ernawati, E., Murhadi, W. R., & Subagyo, G. (2016). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Leverage Pada Sektor Agriculture Di BEI Periode 2009- 2013. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 5(1), 1-16
- Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 949-960.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106-117.
- Junaedi, J., & Dinantara, M. D. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup di Serpong. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 27-36.
- Kasmaludin, K., Muh, B. A., & Junaid, G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2(1), 14-21.
- Nasia Laia, S. M. (2022). Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).
- Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(2), 93-107.
- Pristyadi, B., & Santoso, M. R. E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumaah Sakit Grha Husada. *Jurnal Manajerial*, 6(01), 25-34.
- Purba, A. Y. B., Derang, I., Ginting, F. S., & Siallagan, A. M. (2022). Gambaran Perilaku Anak Usia Sekolah Dalam Jajan Sembarangan Di Desa Kuta Gugung Kec. Naman Teran Kab. Karo Sumatera Utara. *Jurnal Sahabat Keperawatan*, 4(2), 80-86.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 518-527.
- Rudimin, Haryono, T., & Rahayu, W. (2017). Hubungan Tingkat Umur dengan Kualitas Tidur pada Lansia di Posyandu Permadi Kelurahan Tlogomas Kecamatan Lowokwaru Malang. *Nursing News*, 2(1), 119-127.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.

- Sekar Rini, W. D., & Tarwaka, P. (2017). Evaluasi Penerapan Sarana Pengendalian Risiko di Bagian Produksi Tiang Pancang Bulat PT. TB PBB Wijaya Karya Beton Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Soedarsono, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Tabloid Pulsa. *Humanis*, 1(2), 755-764.
- Kumala, D., Sunarsi, D., Haryadi, R. N., & Sukardi, D. (2023). The influence of work discipline on employee performance in manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, 4(1), 72-77.
- Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The effect of transformational leadership and work motivation on teacher performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 23-29.