

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN AUTO 2000 MADIUN

Alif Fani Meliana¹⁾, Hari Purwanto²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

melianafani98@gamil.com

²Universitas PGRI Madiun

hari.purwanto@unipma.ac.id

Abstract

Employee performance is needed by employees at work. So that employees must have good performance. This is also influenced by the workload and work stress experienced by employees. The purpose of this study is to determine the effect of workload on performance, workload on work stress, work stress on performance, and work on employee performance with work stress as an intervening variable on Auto 2000 employees in Madiun City. The method in this research is a quantitative method. The data collection method uses observation, questionnaire (questionnaire), and documentation. While the data analysis using Path Analysis Test. The results of this study indicate that: 1) There is a positive and significant effect of workload on employee performance at Auto 2000 in Madiun City. 2) There is a positive and significant effect of workload on work stress on Auto 2000 in Madiun City. 3) There is a negative and significant effect of work stress on employee performance at Auto 2000 in Madiun City. 4) There is a negative and significant effect of workload on employee performance with work stress as an intervening variable on Auto 2000 employees in Madiun City.

Keywords: *Workload, employee performance, work stress*

Abstrak

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan para karyawan dalam bekerja. Sehingga para karyawan harus mempunyai kinerja yang baik. Hal ini juga dipengaruhi oleh beban kerja dan stress kerja yang dialami oleh para karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja, beban kerja terhadap stress kerja, stress kerja terhadap kinerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Auto 2000 di Kota Madiun. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, angket (kuesioner), dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan Uji Path Analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stress kerja pada Auto 2000 di Kota Madiun. 3) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun. 4) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Auto 2000 di Kota Madiun.

Kata Kunci: Beban kerja, kinerja karyawan, stress kerja

PENDAHULUAN

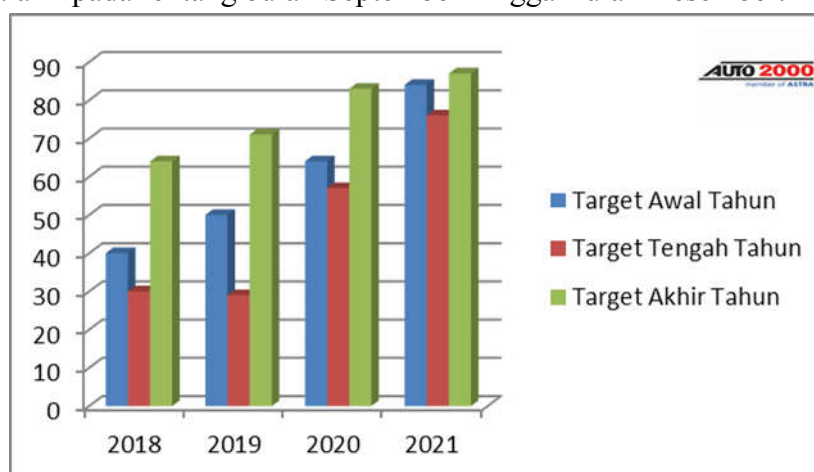
Perkembangan dunia bisnis di bidang industri otomotif pada abad 21 ini berkembang sangat pesat dan mengalami perubahan sangat cepat. Dimana teknologi dan gaya hidup (*life style*) memiliki perubahan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun, hal ini tidak terlepas dari adanya faktor globalisasi yang terjadi pada saat ini (K. P. Maharani et al., 2017). Dalam era globalisasi ini banyak perusahaan yang menuntut manajemen dalam organisasi dan sumber daya manusia menjadi lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Manajemen adalah ilmu yang mempelajari tentang pengendalian sebuah organisasi (Nurdin, 2020). Dalam organisasi yang termasuk kecil, permasalahan yang berkaitan terhadap fungsi manajemen tidaklah terlalu rumit (Sudjiman & Sudjiman, 2018). Akan tetapi jika perusahaan tersebut sudah tumbuh menjadi perusahaan besar, dapat menyebabkan semakin luasnya kegiatan-kegiatan pada perusahaan itu. Bisa juga dikatakan semakin besar suatu perusahaan, semakin kompleks pula masalah yang perlu dihadapi dalam bidang manajemennya.

Manajemen sumber daya manusia lebih berfokus pada upaya mengelola sumber daya manusia dalam interaksi antara organisasi dengan pekerja (Sakban *et al.*, 2019). Didalam organisasi diperlukan faktor yang dapat menunjang berbagai kegiatan dalam suatu organisasi seperti sumber daya manusia. Selain itu kemajuan jaman akan selalu beriringan dengan perkembangan teknologi, tetapi asset yang yang dibutuhkan perusahaan tetap sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga yang harus dimiliki oleh perusahaan serta harus selalu dipertahankan karena sumber daya manusia yang akan menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai (Muzaki *et al.*, 2021). Meskipun berbagai faktor telah tersedia, namun tanpa peran dari sumber daya manusia perusahaan tidak mampu beroperasi. Karena sumber daya manusia menjadi penentu penggerak didalamnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Dengan kemampuan yang memadai, maka sumber daya manusia mampu menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien (Cahaya *et al.*, 2021). Apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada hasil pendapatan perusahaan atau berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Prasetyo, 2021). Sehingga perusahaan harus memiliki faktor produksi yang matang (Sari, 2021).

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik barang maupun jasa (Oktavia *et al.*, 2021). Organisasi ini akan semakin berkembang dengan keuntungan yang didapatkan. Menuju era globalisasi sekarang ini, perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang lebih

kompetitif baik di pasar dalam negeri maupun dipasar luar negeri (Tarigan, 2020). Menghadapi persaingan tersebut, perusahaan wajib memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk mendukung usaha perusahaan dalam melaksanakan berbagai tugas sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan (Fathurrochman *et al.*, 2021). Setiap karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

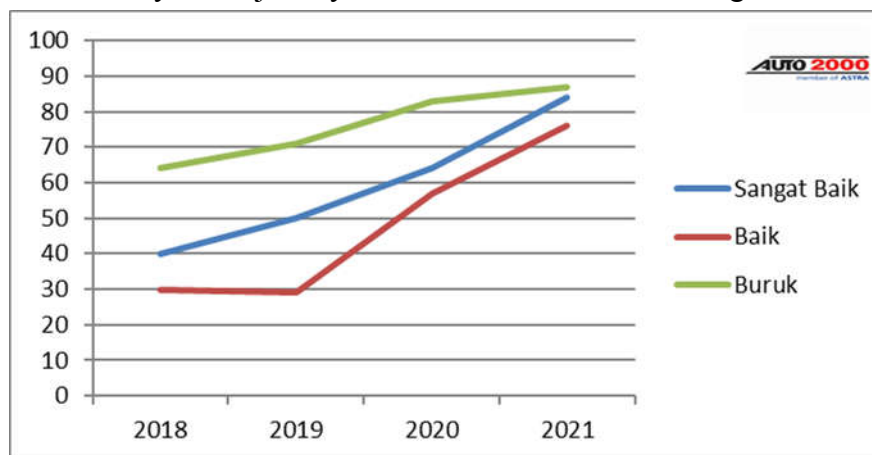
Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan, sebaliknya organisasi atau perusahaan mengharapkan para karyawan dapat berprestasi tinggi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, malas bekerja yang dapat mengakibatkan kinerja para karyawan menjadi menurun, karena apabila produktivitas karyawan menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi atau perusahaan (Aris *et al.*, 2021). Salah satu perusahaan yang mengalami kinerja yang menurun adalah auto 2000 di Kota Madiun. Dimana salah satu faktor yang terjadi ialah banyak karyawan di auto 2000 Madiun yang keluar dikarenakan banyak karyawan yang tidak bisa memenuhi target mereka dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan oleh tekanan kerja yang diberikan auto 2000 Madiun. Dimana karyawan yang mengalami tekanan kerja ialah karyawan yang mempunyai target yang berbeda disetiap tahunnya sehingga mengalami tekanan dalam bekerja terjadi mulai dari target awal tahun hingga target akhir tahun dan target awal tahun dialami pada rentang bulan Januari hingga bulan April, target tengah tahun dialami pada rentang bulan Mei hingga bulan Agustus sedangkan target akhir tahun dialami pada rentang bulan September hingga Bulan Desember.



Sumber: Data Perusahaan Auto 2000

Gambar 1 Grafik Data Kinerja Karyawan Auto 2000 Di Kota Madiun

Berdasarkan data diatas perusahaan semakin tidak stabil dengan presentase kinerja yang menunjukkan dari tahun ke tahun 2018 dan 2019 tenaga kerja yang mengalami penurunan kinerjakaryawan kisaran 60%-70%, pada tahun 2019 mengalami peningkatan 10% dan tahun 2020-2021 mengalami semakin meningkat. Dari beberapa faktor yang menjadi penyebab kinerja karyawan menurun antara lain beban kerja dan stress kerja yang dialami para karyawan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, balas jasa yang terlalu rendah, tugas merangkap, konflik antar rekan kerja (Naibaho, 2021). Selain itu stress kerja karyawan di auto 2000 Madiun juga menjadi salah satu faktor dari banyak karyawan di auto 2000 Madiun yang keluar. Dalam hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini data penilaian karyawan yang disebabkan turunnya kinerja karyawan Auto 2000 Madiun sebagai berikut.



Sumber: Data Penilaian Karyawan Auto 2000

Gambar 2 Grafik Data Penilaian Karyawan Auto 2000 Di Kota Madiun

Berdasarkan data di atas karyawan Auto 2000 semakin tidak stabil dengan penilaian karyawan yang menunjukkan dari tahun 2018 dan tahun 2019 tenaga kerja yang mengalami penurunan kinerja karyawan sehingga banyak karyawan yang mendapatkan penilaian buruk dari atasan mereka. Untuk tahun 2018 karyawan yang memiliki predikat karyawan sangat baik yaitu berkisar pada angka 40, yang walaupun dalam jumlah yang kecil tetapi mengalami peningkatan sampai tahun 2021 yaitu sampai angka lebih dari 80.

Untuk karyawan yang memiliki penilaian baik yaitu pada tahun 2018 berada di angka 30, dan sempat mengalami penurunan mendekati tahun 2019. Akan tetapi pada tahun 2019 – 2021 mengalami peningkatan yang cukup signifikan sehingga mendekati angka 80. Sedangkan untuk karyawan yang memiliki penilaian sangat buruk yaitu pada tahun 2018 berada di angka 60 – 70, yang merupakan angka tertinggi dan terus mengalami peningkatan pada tahun 2021

yang hampir mendekati 2021. Rendahnya penilaian kinerja tersebut dikarenakan cukup banyak dari karyawan yang tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan Auto 2000 di Kota Madiun.

Tujuan penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap Stress kerja pada Auto 2000 di Kota Madiun. 2) Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun. 3) Untuk mengetahui pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun. 4) Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Auto 2000 di Kota Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Adianto & Sugiyanto, 2019). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Belti & Osnardi, 2020). Sedangkan menurut Mufida *et al.*(2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dihasilkan oleh individu baik berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi. Kinerja yang diberikan para karyawan disebuah perusahaan dapat ditentukan oleh beban kerja dan stress kerja yang dialami karyawan.

Menurut Laksono & Wilasittha (2021) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu: 1) Banyaknya Pekerjaan, banyaknya pekerjaan yang diberikan ke karyawan akan membantu karyawan terbiasa dalam tekanan tugas dan deadline sehingga karyawan mau tidak mau harus mengatur waktu untuk menyelesaikan tugasnya sehingga hal ini membantu membuat karyawan semakin naik kinerjanya. 2) Hadir Tepat Waktu, hadir tepat waktu akan membuat karyawan menjadi disiplin dan akan menjadikan kinerja mereka meningkat. 3) Kehadiran, karyawan yang selalu masuk dan tidak absen akan membuat karyawan menjadi pribadi yang disiplin masuk kerja sehingga akan membuat mereka selalu meningkatkan kinerjanya. 4) Terjalannya Kerja Sama, kerja sama antar rekan kerja akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih berlipat ganda.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Huda & Azar, 2021). Beban kerja juga dapat diartikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Ratna *et al.*, 2021). Sedangkan menurut pendapat dari Dewi *et al.* (2021) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sebuah atau beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dengan keterampilan seorang pegawai dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai keefektifan dan tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra *et al* (2021) yang meliputi: 1) Target Yang Harus Dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Standar Pekerjaan, Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu transaksi antara sumber- sumber stress kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atau negatif (Ardiana *et al.*, 2021). Stress kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. yang disebabkan karena adanya kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya (Ariantini & Susila, 2020).

Sedangkan menurut pendapat dari Sari & Rivai (2021) menjelaskan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Indikator-indikator stress kerja menurut Ellyzar *et al.* (2017) dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu: 1) Psikologi, 2) Fisik, 3) Perilaku.

Kerangka Berpikir

Ketiga variabel tersebut dapat digambarkan dalam sebuah diagram sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, dirumuskan hipotesis sementara yaitu:

1. Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Auto 2000 Di Kota Madiun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanto & Sahrah (2020) menjelaskan bahwa beban kerja terhadap stress kerja pada Polisi Lalu Lintas. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2019) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap stress kerja. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H₁ : Terdapat Pengaruh Signifikan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Auto 2000 Di Kota Madiun

2. Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Auto 2000 Di Kota Madiun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningsih & Riauwanto (2021) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Selain itu stress kerja juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari para karyawan perusahaan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al* (2019) menjelaskan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H₂: Terdapat Pengaruh Signifikan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Auto 2000 Di Kota Madiun

3. Pengaruh Antara Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Auto 2000 Di Kota Madiun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukito & Alriani (2018) menjelaskan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hotiana & Febriansyah (2018) menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H₃: Terdapat Pengaruh Signifikan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Auto 2000 Di Kota Madiun

4. Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Auto 2000 Di Kota Madiun

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujarwadi (2021) menjelaskan bahwa stres kerja mampu mengintervening antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H₄: Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Auto 2000 Di Kota Madiun

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Auto 200 di Kota Madiun. Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Dengan Teknik pengambilan data menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Selanjutnya untuk menguji pengaruh mediasi dalam penelitian ini digunakan model analisis jalur (*path analysis*). Selanjutnya, setelah menghasilkan data *path analysis*, untuk menghitung hasil pengaruh tidak langsung menggunakan *sobel test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	Sig.	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	X _{1.1}	0,949	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,853		Valid
	X _{1.3}	0,919		Valid
	X _{1.4}	0,881		Valid
	X _{1.5}	0,924		Valid
	X _{1.6}	0,826		Valid

Stress Kerja (Z)	Z _{1,1}	0,890	0,000	Valid
	Z _{1,2}	0,904		Valid
	Z _{1,3}	0,885		Valid
	Z _{1,4}	0,878		Valid
	Z _{1,5}	0,893		Valid
	Z _{1,6}	0,868		Valid
Kinerja Karyawan (X3)	Y _{1,1}	0,875	0,000	Valid
	Y _{1,2}	0,879		Valid
	Y _{1,3}	0,796		Valid
	Y _{1,4}	0,693		Valid
	Y _{1,5}	0,727		Valid
	Y _{1,6}	0,765		Valid
	Y _{1,7}	0,775		Valid
	Y _{1,8}	0,857		Valid

Sumber: data primer diolah (2022)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (*correlated item-total correlation*) dengan rtabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df) 0, 213. Hasil Pengujian diketahui jika semua indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel beban kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikan $> 0,05$ dan rhitung $> 0, 213$, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha</i> Hitung	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Baban Kerja (X)	0,850	0,70	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,855	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,917	0,70	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2022)

Koefisien alpha dikatakan reliable ketika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70, sehingga dapat dinyatakan jika pengukuran dari masing-masing variabel kuesioner penelitian yang digunakan adalah Reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Beban Kerja	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Test Statistic	,114	,110	,112
Asymp. Sig (2-tailed)	,079 ^c	,082 ^c	,080 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer diolah (2022)

Hasil uji normalitas dengan tes statistic diketahui bahwa hasil semua variabel menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa data pada semua variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja	,227	4,397
Stres Kerja	,227	4,397

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah (2022)

Hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa besar VIF seluruh variabel pada penelitian menyatakan lebih <10 dan *Tolerance* juga >0,01. Hal ini menunjukkan variabel bebas pada penelitian tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,822 ^a	,676	,674	2,22492	1,786

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) pada model 2 adalah 1,786, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 85 dan jumlah variabel independen 2, sehingga nilai DU sebesar 1,553 (Sumber nilai DU ada di lampiran Durbin Watson). Jadi nilai DW 1,786 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,553 dan kurang dari (4-du) 4 – 1,553 = 2,447, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat outokorelasi pada model 2.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,148	1,302		-,882	,275

Beban Kerja	,165	,136	,620	1,215	,089
Stres Kerja	-,131	,133	-,340	-,985	,110

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi variabel beban kerja (X) sebesar $0,089 > 0,050$, sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi variabel stres kerja kerja (X) sebesar $0,110 > 0,050$, sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 7. Hasil Analisis Jalur Model 1

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1,694	1,061		
Beban Kerja	,898	,053	,879	16,792	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: data primer diolah (2022)

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model analisis jalur pada model 1 tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 1,694. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 1,694. Hal ini menunjukkan apabila variabel beban kerja dan 1 nilainya konstan (nol), maka stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1,694.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,879$, berarti bahwa apabila beban kerja (X) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka stres kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,879 poin.

Tabel 8. Hasil Analisis Jalur Model 2

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1,230	,177		
Beban Kerja	,772	,133	,868	5,817	,000
Stres Kerja	-,507	,136	-,266	-3,742	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah (2022)

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model analisis jalur pada model 2 tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 1,230. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 1,230. Hal ini menunjukkan apabila variable beban kerja dan stres kerja dan *ei* nilainya konstan (nol), maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,230.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,868$, berarti bahwa apabila beban kerja (X) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,868 point.
- 3) Nilai koefisien $b_2 = -0,266$, berarti bahwa apabila stres kerja (Z) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,266 point.

Uji Sobel

Uji Sobel bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikansi dari mediasi, Uji sobel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 SpApB &= \sqrt{pB^2 SpA^2 + pA^2 SpB^2 + SpA^2 SpB^2} \\
 &= \sqrt{(-0,507)^2 (0,133)^2 + (0,772)^2 (0,136)^2 + (0,133)^2 (0,136)^2} \\
 &= \sqrt{(0,257049)(0,017689) + (0,595984)(0,018496) + (0,017689)(0,018496)} \\
 &= \sqrt{0,004546939761 + 0,011023332 + 0,000327175744} \\
 &= \sqrt{0,015897435} \\
 &= 0,126
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui nilai *t statistic* pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{pApB}{SpApB} \\
 t &= \frac{(0,772)(-0,507)}{0,126} \\
 t &= \frac{-0,391404}{0,126} \\
 t &= -3,106
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, bahwa nilai $t_{hitung} = -3,106$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,988 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Jadi stres kerja (Z) dapat memediasi beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai negatif.

Uji Hipotesis

a. Uji t

1. Nilai uji t pada variabel beban kerja (X) terhadap stres kerja (Z) sebesar $16,792 > 1,988$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap stres kerja pada Auto 2000 di Kota Madiun.
2. Nilai uji t pada variabel beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan sebesar $5,817 > 1,988$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun.
3. Nilai uji t pada variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $-3,742 > 1,988$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun.
4. Untuk uji t yang keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Auto 2000 di Kota Madiun yaitu dengan menggunakan uji Sobel. Berdasarkan perhitungan uji sobel di atas, bahwa nilai $t_{hitung} = -3,106$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,988 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Jadi stres kerja (Z) dapat memediasi beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai negatif.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji berganda Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,773	,770	1,84099

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi/R square pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada Auto 2000 di Kota Madiun sebesar 0,773, sehingga memberikan sumbangan sebesar 77,3%.

Tabel 10. Uji Koefisien Berganda Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R	Adjusted R	Std. Error	Change Statistics	Durbin-
-------	---	---	------------	------------	-------------------	---------

		Square	Square	of the	R Square	F Change	df1	df2	Sig. F	Watson
				Estimate	Change				Change	
1	,822 ^a	,676	,674	2,22492	,676	79,333	2	82	,000	1,786

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi/R square pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun sebesar 0,676, sehingga memberikan sumbangan yaitu sebesar 67,6%.

Pembahasan

1. Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Auto 2000 Di Kota Madiun

Berdasarkan hipotesis penelitian yang meliputi uji t dan R^2 dapat diketahui bahwa dari uji t pada variabel beban kerja (X) terhadap stres kerja (Z) sebesar $16,792 > 1,988$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap stres kerja pada Auto 2000 di Kota Madiun. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi/ R square pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada Auto 2000 di Kota Madiun sebesar 0,773, sehingga emmberikan sumbangan sebesar 77,3%.

Berdasarkan hasil dan temuan penelitian menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat juga dapat berdampak pada meningkatnya stres kerja yang dialami oleh karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun. Tidak sedikit karyawan yang merasa keberatan ketika beban kerja yang diberikan tinggi sehingga dapat berdampak pada stres kerja yang dialami oleh karyawan Auto 2000 di Kota Madiun. Jadi, adanya beban kerja tersebut dapat mempengaruhi stres kerja karyawan. Tekanan kerja seperti ini terlihat dari penampilan seseorang yang meliputi emosi tidak stabil, perasaan tidak nyaman (misalnya seseorang), sulit tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk rileks, gelisah, gugup, tegang, tekanan darah meningkat dan gangguan pencernaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanto & Sahrah (2020) menjelaskan bahwa beban kerja terhadap stress kerja pada Polisi Lalu Lintas. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2019) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap stress kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Auto 2000 Di Kota Madiun

Berdasarkan hipotesis penelitian yang meliputi uji t dapat diketahui bahwa uji t pada variabel beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan sebesar

5,817 > 1,988 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun.

Berdasarkan hasil atau temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka kinerja karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun semakin tinggi pula. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan Auto 2000 di Kota Madiun merasa bersemangat ketika beban kerja yang diberikan semakin tinggi. Karyawan merasa tertantang untuk memaksimalkan kinerja mereka dengan beban kerja yang tinggi tersebut. Para karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun akan berupaya berbagai cara untuk dapat meningkatkan kinerja mereka guna menyelesaikan beban kerja yang semakin tinggi tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningsih & Riauwanto (2021) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Selain itu stress kerja juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari para karyawan perusahaan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.*,(2019) yang menjelaskan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jembar Poultry Equipment, artinya beban kerja yang tinggi berdampak pada kinerja karyawan yang ikut meningkat, begitu juga sebaliknya.

3. Pengaruh Antara Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Auto 2000 Di Kota Madiun

Berdasarkan hipotesis penelitian yang meliputi uji t dan R^2 dapat diketahui bahwa dari uji t pada variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $-3,742 > 1,988$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun.

Berdasarkan hasil dan temuan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Auto 2000 di Kota Madiun. Karyawan yang mengalami stres kerja serta stres kerja yang semakin meningkat cenderung dapat menurunkan kinerja karyawan Auto 2000 di Kota Madiun. Sebaliknya jika stres mengalami penurunan, maka kinerja karyawan pada Auto 2000 di Kota Madiun akan meningkat. Karyawan yang mengalami stres kerja akan sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja, karyawan akan cenderung merasa bingung dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itulah karyawan maupun pihak perusahaan Auto 2000 di Kota Madiun harus dapat melakukan berbagai upaya agar karyawan tidak mengalami stres kerja.

Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukito & Alriani (2018) menjelaskan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hotiana & Febriansyah (2018) menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Auto 2000 Di Kota Madiun

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji sobel dapat diketahui bahwa bahwa nilai thitung = -3,106 lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,988 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Jadi stres kerja (Z) dapat memediasi beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai negatif.

Berdasarkan hasil dan temuan penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya stres kerja tinggi yang di alami oleh karyawan maka dapat menurunkan karyawan pada Auto 2000 Di Kota Madiun. Adanya beban kerja yang tinggi cenderung menimbulkan stres kerja pada karyawan yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan Auto 2000 Di Kota Madiun. Begitu pula sebaliknya jika beban kerja rendah maka dapat memperkecil adanya stres kerja sehingga kinerja karyawan akan tinggi. Oleh karena itulah pihak karyawan maupun Auto 2000 Di Kota Madiun harus dapat melakukan berbagai upaya dalam mengatasi dan menanggulangi agar dapat mengatasi stres kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sujarwadi (2021) menjelaskan bahwa stres kerja mampu mengintervening antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Maharani dan Apri Budianto, (2019) yang menjelaskan bahwa besarnya angka Adjusted R Square adalah 0,193 atau 19,3%. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi langsung terhadap stres kerja sebesar 19,3%. Dapat disimpulkan pula bahwa beban kerja mempengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervening lalu ke stres kerja sebesar 39,9%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bab sebelumnya, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja (Z) pada Auto 2000 di Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban

kerja yang diberikan kepada karyawan akan mendorong meningkatnya stres kerja karyawan.

2. Beban kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Auto 2000 di Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak pada kinerja karyawan yang ikut meningkat, begitu juga sebaliknya.
3. Stress kerja (Z) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Auto 2000 di Kota Madiun. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.
4. Beban kerja (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan stress kerja (Z) sebagai variabel *intervening* pada karyawan Auto 2000 di Kota Madiun.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran kepada pihak adalah sebagai berikut:

1. Auto 2000 di Kota Madiun, hendaknya lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar disesuaikan dengan ketentuan dan kemampuan karyawan. Selain itu, pihak perusahaan juga hendaknya memberikan beberapa kegiatan hiburan seperti karyawisata untuk mengurangi stres kerja pada karyawan.
2. Bagi karyawan Auto 2000 di Kota Madiun, hendaknya bekerja secara maksimal serta memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, serta berkenan memberikan saran dan kritik guna meningkatkan mutu perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, agar menambahkan variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, *teamwork*, pelatihan, kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- dianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- 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), 2303–1174
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya

- Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99
- Ariantini, P. O., & Susila, B. P. E. (2020). *Stress Kerja Mahasiswa Tata Hidangan Tahun Akademik 2019/ 2020 Dalam Penyusunan Laporan On The Job Training Selama Pandemi Covid 19*. 2507(February), 1–9
- Aris, A., Cholifah, & Noviadri, I. (2021). *Pengaruh Reward, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto*. 2, 34–50.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242.
- Dewi, B. F. S., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2021). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Jembar Poultry Equipment)*. 13, 82–94.
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri)*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas UNLAT*, 3(1), 27–39.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan*. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan ...*, 13(2), 160–172.
- Kusumaningsih, D., & Riauunto, S. (2021). *Analisis Motivasi, Disiplin Dan Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perindustrian* *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 1(2), 439–456.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco*. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Maharani, K. P., Sumantri, A. B., & Silalahi, A. P. B. (2017). *Determinan Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Toyota Auto 2000 Sersan Suharmaji Kediri*. 511–518.
- Maharani, R. (2019). *Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam*. *Journal of Management Review Volume 3 Number 2 Page (327-332)*, 3(2), 327–332.
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)*. *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158–164.

- Muzaki, I. A., Mujahidah, & Erihadiana, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan*. 2(2), 14–31.
- Naibaho, T. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Himudo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., VII, 2013–2015.
- Nurdin. (2020). Manajemen Sanggar Seni Tari Tradisional Dinda Bestari di Kota Palembang. *Besaung : Jurnal Seni Desain Dan Budaya*, 5(2).
- Oktavia, W., Sucipto, A., & Rusliyawati. (2021). *Rancang Bangun Aplikasi E-Marketplace Untuk Produk Titik Media Reklame Perusahaan Periklanan (Studi Kasus : P3I Lampung)*. 2(2), 8–14.
- Prasetyo, D. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt. Amanah Prima Indonesia Kabupaten Tangerang*. 02(1), 83–90.
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(3), 260.
- Putra, T. A. A., Suryanti, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *VALUES*, 2, 721–727.
- Ratna, Rasyid, A., Zakaria, Jusmin, A., & Nur, I. S. M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kompetensi Melalui Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua*.
- Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Administration and Education Management*, 2, 1–9.
- Sari, D. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian, Kualitas Produk, Harga Kompetitif, Lokasi (Literature Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 524–533.
- Sari, I. P., & Rivai, H. A. (2021). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional, Stress Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. 6(1), 37–50.
- Sudjiman, P. E., & Sudjiman, L. S. (2018). Analisis Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dalam Proses Pengambilan Keputusan. *Jurnal TelKa*, 8, 55–67.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. ALFABETA.
- Sujarwadi, A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Duta Palet Kutowinangun Anton Sujarwadi Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen , Jawa T*. 1–13.
- Tarigan, W. J. (2020). *Penerapan Manajemen Strategi Dalam Menghadapi Persaingan Pasar (Studi Kasus Pada Telkomsel Cabang Pematangsiantar)*. 2(2), 138–147.