

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Elita Rafini¹, Rima Rahmayanti²

Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Widyatama

Elita.rafini@widyatama.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Medika Stania di Kota Belinyu, Kabupaten Bangka, Provinsi Bangka Belitung. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan unit analisis Karyawan Klinik Pratama Medika Stania. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 25 karyawan. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, hasil pengujian hipotesis mempunyai pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the effect of workload and work stress on the performance of Pratama Medika Stania Clinic employees in Belinyu City, Bangka Regency, Bangka Belitung Province. This research is quantitative, and the analysis unit is the Pratama Medika Stania Clinic Employees. Data was collected by distributing questionnaires to 25 employees. The results of hypothesis testing state that workload has a partial effect on employee performance, and work stress has a partial effect on employee performance. Additionally, workload and work stress simultaneously positively and significantly affect employee performance. So, the results of hypothesis testing have a positive influence both partially and simultaneously.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mampu mengelola kinerja karyawannya dengan baik. Kinerja yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk lebih loyal terhadap organisasi dan menikmati pekerjaannya. Namun terkadang hal tersebut dapat menyebabkan individu tidak bisa lepas dari tekanan pekerjaan yang dihadapinya (Budiasa, 2021).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan, sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Beban kerja dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai, dimana beban kerja yang tidak sesuai kepada setiap karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri dan tentunya akan berpengaruh pada hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. (Suparman and S Pd I, 2020) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah personalia dan beberapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Stres kerja menurut (Robbins and Judge, 2018) adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*).

Penelitian sebelumnya dari (Rohman and Ichsan, 2021) mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap karyawan PT Honda Cabang Sukabumi, menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial, maupun simultan. Sejalan dengan penelitian (Puspitasari, Sutrisno, and Mastika, 2023) mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember, menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan Klinik Medika Stania.

B. KAJIAN TEORI

Armstrong (Setyawan and Wibowo, 2023) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Schwartz (Setyawan and Wibowo, 2023) memandang kinerja sebagai gaya manajemen dengan komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang melibatkan penetapan tujuan, pemberian umpan balik dari manajer ke karyawan dan sebaliknya dari karyawan ke manajer, dan penilaian kinerja. Menurut Robbins (Lie, 2018), ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu karyawan: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

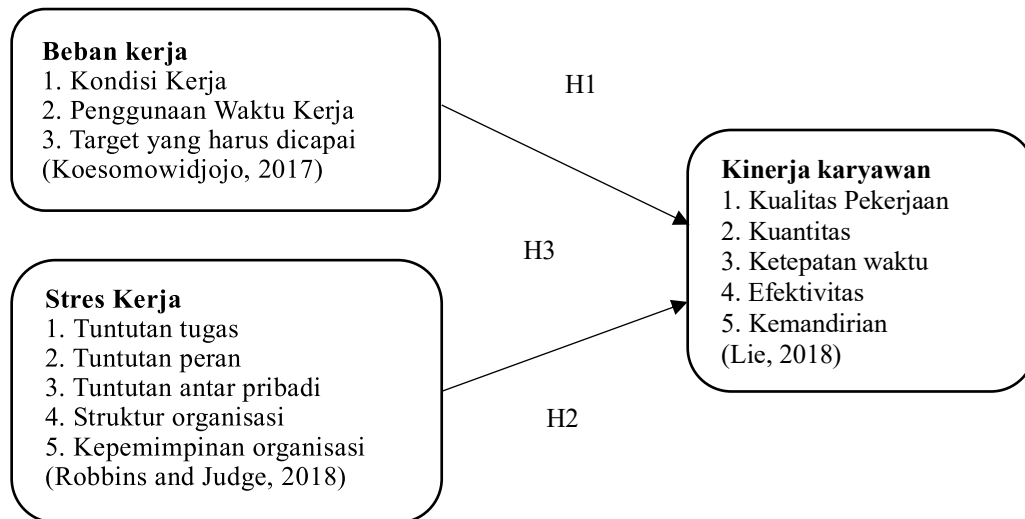
Menurut (Abdullah et al., 2021), apabila pegawai menerima tuntutan tugas di luar kemampuan pegawai, maka hal ini dapat menimbulkan beban kerja. Menurut Alexander (2015), ukuran yang digunakan untuk mengukur beban kerja adalah jam kerja dan produktivitas. Menurut (Koesomowidjojo, 2017), ada tiga indikator beban kerja, antara lain Kondisi kerja, Penggunaan waktu, Target yang harus dicapai.

Stres kerja merupakan beban yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa stres dan dapat menurun kinerjanya, sementara kepuasan kerja merupakan faktor utama pada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Steven and Prasetio, 2020). Griffin dan Moorhead (Steven and Prasetio, 2020) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan padanya.

Stres terkait pekerjaan merupakan faktor risiko pekerjaan utama di semua negara industri, termasuk negara industri baru dan negara berkembang, terutama dilihat dari hilangnya produktivitas. Perspektif human capital dalam memandang dampak stres kerja terhadap produktivitas adalah periode waktu antara saat pekerja keluar dari angkatan kerja karena sakit atau kematian dini, dan waktu mereka secara alami akan keluar dari angkatan kerja, yaitu pensiun (Setyawasih et al, 2023).

Menurut (Robbins and Judge, 2018) banyak faktor dalam organisasi yang mempengaruhi timbulnya stres diantaranya adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Tuntutan tugas adalah merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang, mencakup desain pekerjaan dan kondisi kerja. Tuntutan peran adalah hubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan hambatan-hambatan yang barang kali sulit dirujuk atau dipuaskan. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup

besar, khususnya karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi. Struktur organisasi adalah menentukan tingkat deferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Kepemimpinan organisasi adalah menggambarkan gaya manajerial dari atasan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Olahan Sendiri, 2023

- Ha₁ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Ha₂ : Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Ha₃ : Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif serta penelitian survei yang dilakukan di Klinik Pratama Medika Stania. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan uji statistik untuk mencari fakta dari setiap variabel yang diteliti dan mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan Teknik Regresi Linear Berganda. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 25.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016), validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti.

Tabel 1. Uji Validitas

Barang	Persyaratan	Hasil	Pertimbangan
Validitas X1	$r_{\text{perhitungan}} > r_{\text{tabel}} = 0,336$	$> 0,336$	Memenuhi Syarat
Validitas X2	$r_{\text{perhitungan}} > r_{\text{tabel}} = 0,336$	$> 0,336$	Memenuhi Syarat
Validitas Y	$r_{\text{perhitungan}} > r_{\text{tabel}} = 0,336$	$> 0,336$	Memenuhi Syarat

Sumber: SPSS versi 25

Hasil pengujian validitas item angket pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel X1. Jadi, dapat dikatakan item kuesioner pada variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2016), uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Persyaratan	Hasil	Pertimbangan
Reliabilitas X1	Alfa Cronbach $> 0,70$	0,834	Memenuhi Syarat
Reliabilitas X2	Alfa Cronbach $> 0,70$	0,846	Memenuhi Syarat
Reliabilitas Y	Alfa Cronbach $> 0,70$	0,828	Memenuhi Syarat

Sumber: SPSS versi 25

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2. yang dilakukan terhadap seluruh item penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item penelitian dapat diandalkan (nilai koefisien reliabilitas lebih signifikan dari 0,70) sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel-variabel yang ditentukan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas membantu mengetahui apakah variabel independen atau dependen berdistribusi normal dan mendekati normal. Cara menguji apakah sebaran data normal dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika signifikan lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.17925327
Most Extreme Differences	Absolute		.163
	Positive		.102
	Negative		-.163
Test Statistic			.163
Asymp. Sig. (2-tailed)			.086 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS versi 25

Tabel 3. menunjukkan hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (Kolmogorov-Smirnov Test). Dari hasil pengujian terlihat nilai signifikansi (Asymp . Sig 2-tailed) sebesar 0,086. Data tersebut biasanya terdistribusi karena signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik multikolinearitas yaitu ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen. Model regresi yang baik berarti tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi antar variabel independen.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.535	4.185		1.323	.200		
	Beban Kerja	.562	.123	.656	4.576	.000	1.000	1.000
	Stres Kerja	.296	.122	.349	2.434	.023	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

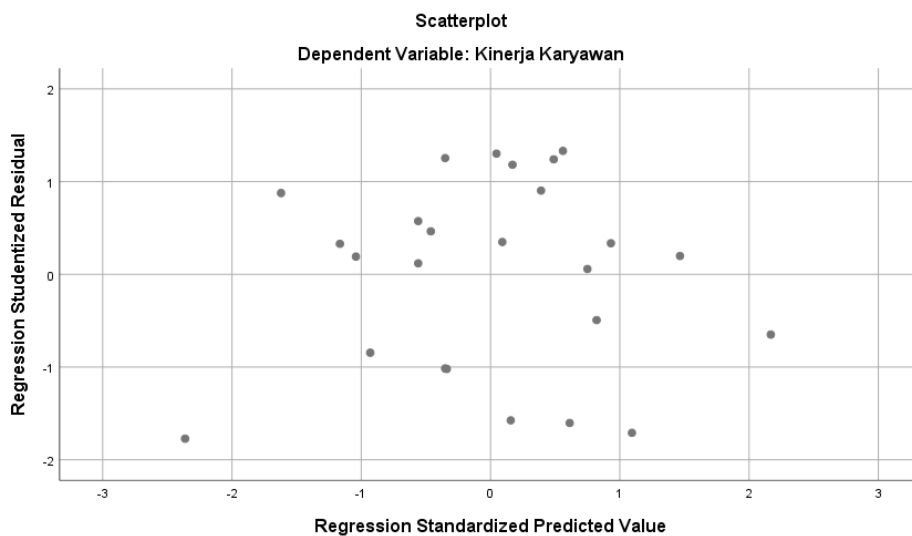
Sumber: SPSS versi 25

Tabel 4. menunjukkan nilai Tolerance kedua variabel independen sebesar 1,000 dan lebih signifikan dari 0,1. Kemudian, nilai Variance Inflation Factor (VIF) kedua

variabel independen sebesar 1,000, dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Jadi, dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi mempunyai ketidaksamaan varians dari residu pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain.



Sumber: SPSS versi 25

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram sebar di atas terlihat bahwa sebaran residu tidak homogen. Hal ini terlihat dari alur cerita yang tersebar dan tidak membentuk pola tertentu. Hasil tersebut membuktikan tidak terdapat gejala homoskedastis atau persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda menentukan pengaruh atau hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.535	4.185		.200
	Beban Kerja	.562	.123	.656	.000
	Stres Kerja	.296	.122	.349	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 5 terlihat persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 8,577 + 0,535 X_1 + 0,201 X_2$$

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 8,577. Hal ini dapat diartikan jika nilai Beban Kerja dan Stres Kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,577.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (b1) bernilai positif sebesar 0,535. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,535 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (b2) bernilai positif sebesar 0,201. Dapat diartikan bahwa setiap kenaikan Stres Kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,201 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan.

Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. R Square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.506	2.27616
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 6. pengertian R adalah korelasi berganda yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika mendekati 1 maka hubungannya semakin erat, namun jika mendekati 0 maka hubungannya semakin lemah.

Nilai R pada Tabel 6 sebesar 0,547, artinya korelasi antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai cukup dekat karena nilai R-nya mendekati 1.

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,547) \times 100\% \\ &= 54,7\%. \end{aligned}$$

Sedangkan diketahui nilai R Square sebesar 0,547 atau 54,7% yang menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 54,7%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 45,3%.

Uji-t

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji-t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.535	4.185		1.323	.200
	Beban Kerja	.562	.123	.656	4.576	.000
	Stres Kerja	.296	.122	.349	2.434	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 25

- Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Nilai t hitung > t tabel (4,576 > 2,074) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai positif berarti mempunyai pengaruh positif; Kinerja Karyawan akan meningkat jika Beban Kerja meningkat.
- Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Nilai t hitung > t tabel (2,434 > 2,074) dan signifikansi < 0,05 (0,023 < 0,05) berarti Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Nilai positif berarti mempunyai pengaruh positif; artinya, jika Beban Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Uji-F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini dilakukan uji F untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.861	2	68.930	13.305	.000 ^b
	Residual	113.979	22	5.181		
	Total	251.840	24			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja						

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 8 nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dan nilai F hitung $> F$ tabel ($13,305 > 3,42$); dapat ditentukan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji F ini menjadikan hipotesis nomor 3 (tiga) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama medika Stania.

Pembahasan

Variabel dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) yaitu Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dari ketiga variabel tersebut peneliti membuat 2 (dua) hipotesis yang diuji. Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Beban Kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan di Klinik Pratama Medika Stania	Diterima
H2	Stres Kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan di Klinik Pratama Medika Stania	Diterima
H3	Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan di Klinik Pratama Medika Stania	Diterima

Sumber: SPSS versi 25

Hasil penelitian menyatakan bahwa dari tiga hipotesis pada Tabel 11 di atas, setelah diuji dengan pengolahan SPSS Versi 25.00, ketiga variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah diterima.

E. KESIMPULAN

- 1) Beban Kerja (X1) yang terjadi di Klinik Pratama Medika Stania memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Y). Dimana hal ini menyoroti pentingnya memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan. Namun demikian, manajemen perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan tidak berlebihan, karena hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja karena berdasarkan hasil penelitian dimensi penggunaan waktu kerja menjadi nilai yang paling rendah. Evaluasi rutin terhadap beban kerja karyawan dan penerapan praktik manajemen yang mendukung distribusi beban kerja yang seimbang dapat membantu memaksimalkan pengaruh positif beban terhadap kinerja karyawan.
- 2) Stres Kerja (X2) yang terjadi di Klinik Pratama Medika Stania memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Y). Dimana hal ini menyoroti tuntutan tugas dan tuntutan peran. Dalam hal ini manajemen perlu memastikan bahwa tuntutan tugas dan tuntutan peran telah sesuai dengan kapasitas karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi kesejahteraan karyawan agar penyebab stres pada karyawan dapat dihindari, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
- 3) Kinerja karyawan (Y) pada Klinik Pratama Medika Stania dapat dinyatakan sangat baik. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, serta memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka, klinik dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Ini berarti bahwa manajemen klinik memiliki landasan yang kuat untuk terus mengembangkan praktik-praktik yang dapat mengelola beban kerja dan stress kerja karyawan, sehingga memastikan kinerja karyawan yang optimal dan keberlangsungan klinik yang berkelanjutan
- 4) Beban Kerja dan Stres kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Medika Stania. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Klinik Pratama Medika Stania.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Muhammad Ibrahim, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu, and Amir Riaz. 2021. "Effects of Internal Service Quality on Nurses' Job Satisfaction, Commitment and Performance: Mediating Role of Employee Well-being." *Nursing Open* 8(2):607–19.
- Budiasa, I. Komang. 2021. "Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia." *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. "Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja." *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- Lie, Tjiong Fei. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner." *Agora* 6(1).
- Puspitasari, Ajeng Windy, Sutrisno Sutrisno, and I. Ketut Mastika. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember." *E-Sospol* 10(2):171–78.
- Rianti Setyawasih, Rustandi, Luh Kartika Ningsih. 2023. *Human Capital Management*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Robbins, Stephen P., and A. Judge. 2018. "Timothy (2018). Organizational Behavior." *Pearson Education. New Jersey* 7458:77–89.
- Rohman, Malik Abdul, and Rully Moch Ichsan. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2(1):1–22.
- Setyawan, Nanang Adie, and Bagus Yunianto Wibowo. 2023. "Improving Business Productivity Performance Through Entrepreneurship Training And Entrepreneurship Self-Efficacy." *Jurnal Ekuilnomi* 5(1):44–51.
- Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetio. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian Ipteks* 5(1):78–88.
- Sugiyono, Prof. 2016. "Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi)." *Bandung: Alfabeta Cv*.
- Suparman, Dadang, and M. M. S Pd I. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia." *Ekonomedia* 9(02):21–36.