

KINERJA KARYAWAN PT. KREASI PAPAN DIPENGARUHI OLEH BEBAN KERJA MELALUI STRES KERJA

Imam Akbar ¹⁾ dan Arief Rachmawan Assegaf ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin, Jakarta Timur

Email: arassegaf@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the performance employees of PT. Kreasi Papan is influenced by workload through work stress. The method used in this research is a quantitative approach. The sampling technique uses a census. The analysis method uses path analysis techniques. The results of the research show that: 1) Work load directly has no effect on employee performance 2) Work stress has no direct effect on employee performance 3) Work load directly has an effect on work stress. 4) Work stress is not an intervening variable between workload and employee performance PT. Kreasi Papan.

Keywords: *Workload (;) work stress (;) performance employees*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan PT. Kreasi Papan dipengaruhi oleh beban kerja melalui stres kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Metode analisis menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan secara bahwa: 1) Beban kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2) Stres kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3) Beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap stres kerja . 4) Stres kerja tidak menjadi variabel intervening antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Papan.

Kata kunci: Beban kerja (;) stres kerja (;) kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini dunia bisnis diminta untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan demi terciptanya tujuan perusahaan, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan karena begitu pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu usaha menjadikan sumber daya manusia sebagai penentu bagi maju mundurnya organisasi, visi dan misi perusahaan dapat dicapai berkat kerja keras karyawan yang menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan karena berapapun besarnya bangunan ataupun modal yang digunakan serta matangnya rencana dan strategi, semua tidak akan berarti tanpa orang-orang yang melaksanakan rencana tersebut.

Manajemen sumber daya manusia ini dapat mengelola dan mengendalikan para karyawan, seperti masalah-masalah yang terjadi dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan manajemen sumber daya manusia yang rapih dan teratur. Menurut (Hasibuan,

2019) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Masalah kinerja karyawan menjadi topik yang tidak pernah hilang dari sebuah perusahaan, kita tahu jika karyawan merupakan unsur terpenting dalam sebuah perusahaan dan jika kinerja karyawan bermasalah dalam sebuah perusahaan, maka akan mengganggu tujuan dari perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan karena setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena merupakan penggerak utama organisasi perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan dan diberikan oleh sekelompok pekerja untuk perusahaan, yang di dalamnya sesuai dengan tugas maupun kewajibannya, seperti pendapat menurut Moeherino (2012) bahwa kinerja karyawan atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016), yaitu: 1) Kemampuan dan keahlian; 2) Pengetahuan; 3) Rencana kerja; 4) Kepribadian; 5) Motivasi kerja; 6) Kepemimpinan; 7) Kepemimpinan; 8) Budaya organisasi; 9) Kepuasan kerja; 10) Lingkungan kerja; 11) Loyalitas; 12) Komitmen; dan 13) Disiplin Kerja. Indikator kinerja karyawan yang diutarakan oleh Moeherino (2012), dibagi kedalam 6 kategori, yaitu: 1) Efektif; derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai suatu yang diinginkan. Indikator ini menjawab apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar; 2) Efisien; derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin; 3) Kualitas; derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen; 4) Ketepatan waktu; apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu; 5) Produktivitas; tingkat produktivitas suatu organisasi atau mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja; dan 6) Keselamatan; kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah dan minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja, hal-hal seperti ini harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena ini bisa menjadi masalah-masalah dalam perusahaan. Kemangkiran, konflik atasan dengan pekerjaan, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan pertukaran karyawan adalah sekian dari masalah yang akan muncul jika perusahaan tidak memperhatikannya. Berdasarkan informasi yang didapat dan hasil observasi yang akan dilakukan, fokus utama dalam masalah ini adalah kinerja karyawan PT. Kreasi Papan yang belum sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena beban kerja yang berlebihan membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Jika, beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berpikir dan terganggunya kesehatan. Beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Menurut Koesoemowidjojo (2017), beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus

dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, ataupun berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Karyawan yang bekerja dengan volume pekerjaan yang banyak belum tentu mendapatkan tekanan kerja seperti karyawan yang bekerja dengan volume pekerjaan yang sedikit.

Menurut Koesoemowidjojo (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain; 1) Faktor internal; Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis); 2) Faktor eksternal; Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti; a). Lingkungan kerja; b). Tugas-tugas fisik; dan c). Organisasi kerja.

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika seorang karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maka kinerja seseorang akan menurun dan karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Ardiansyah (2017), Rindorindo, *et al* (2019), dan Atihuta (2021), menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator beban kerja menurut Koesoemowidjojo (2017), yaitu 1) Kondisi pekerjaan; 2) Penggunaan waktu kerja; (3) Target yang harus dicapai; dan 4) Lingkungan kerja.

Selain beban kerja, stres kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena stres kerja merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan, stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfirmasi dengan suatu peluang. Menurut Sunyoto (2015) stres adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku, kehidupan karyawan tidak akan pernah lepas dari stres kerja, jika seseorang karyawan mempunyai beban kerja yang tinggi maka karyawan akan mengalami stres kerja. Untuk dapat meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat beban kerja serta tingkat stres kerja karyawan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Jika kemampuan yang dimiliki karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka akan menjadikan sikap yang tidak bertanggung jawab dan cenderung meremehkan karena kemampuan yang dimiliki lebih tinggi dibandingkan dengan tanggung jawab yang diberikan, dan sebaliknya jika kemampuan karyawan kurang mendukung dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka dapat mengakibatkan kelelahan yang berlebihan karena karyawan harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Sunyoto (2015), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: 1) Suhu dan kelembapan; 2) Sifat pekerjaan; 3) Kebebasan; 4) Kesulitan; dan 5) Beban kerja, sedangkan indikator indikator stres kerja menurut Sunyoto (2015), adalah sebagai berikut: 1) Terlalu banyak beban kerja; 2) Ketidacukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan; 3) Tidak memahami pekerjaan; 4) Karir yang tidak berkembang; dan 5) Tingginya tuntutan pekerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja karyawan PT. Kreasi Papan dipengaruhi oleh beban kerja melalui stres kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana metode kuantitatif ini akan melihat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebanyak 40 karyawan PT. Kreasi Papan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode pengambilan sampel jenuh, di mana sampel yang digunakan adalah semua anggota populasi yaitu sebanyak 40 karyawan. Teknik analisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan beban kerja dari 40 responden, dengan jumlah 12 butir pernyataan, stres kerja dengan jumlah 15 butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 17 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

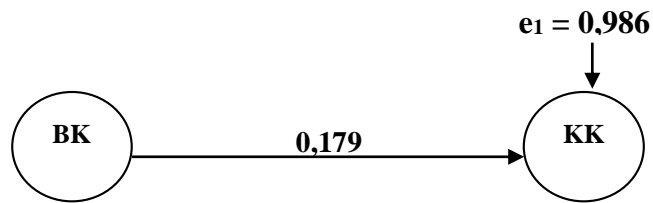
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Beban kerja	0.709	0.600	Reliabel
Stres kerja	0.725	0.600	Reliabel
Kinerja karyawan	0.812	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS V26, (2023)

Hasil uji hipotesis analisis jalur

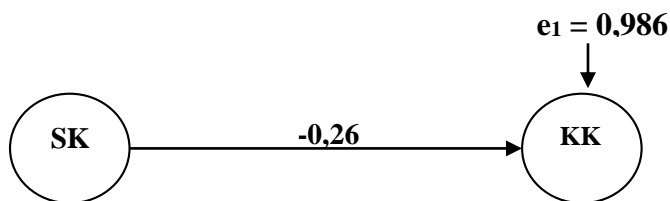
Koefisien regresi beban kerja bernilai positif sebesar 0,179 terhadap kinerja karyawan dengan nilai standar error sebesar 0,986, hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan PT. Kreasi Papan akan meningkat atau sebaliknya. Untuk mengetahui nilai signifikansi beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Papan, maka akan diuji dengan menggunakan t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , ($0,972 < 1,678$), sehingga disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Papan.



Gambar 1. Diagram Jalur Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$KK = 0,179 BK + 0,986$$

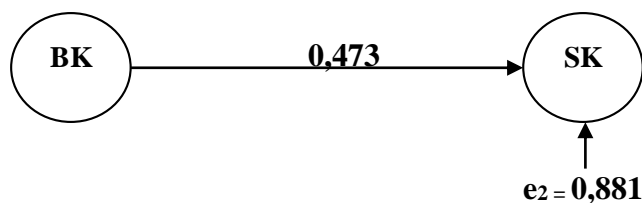
Koefisien regresi stres kerja bernilai negatif sebesar -0,26 terhadap kinerja karyawan dengan nilai standar error sebesar 0,986, hal ini menunjukkan bahwa jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan PT. Kreasi Papan meningkat atau sebaliknya. Untuk mengetahui nilai signifikansi stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Papan, maka akan diuji dengan menggunakan t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , $(-0,140 < 1,678)$, sehingga disimpulkan bahwa bahwa H_0 diterima dan H_a di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Papan.



Gambar 2. Diagram Jalur Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$KK = -0,26 SK + 0,986$$

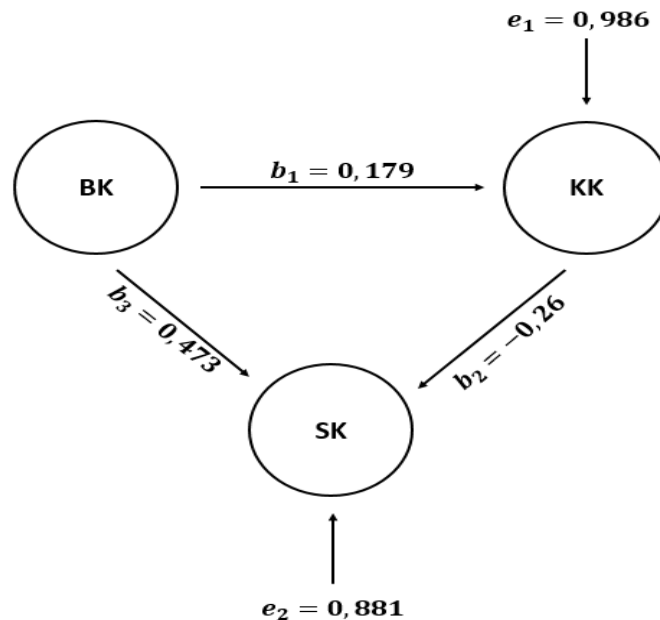
Koefisien regresi beban kerja bernilai positif sebesar 0,473 terhadap stres kerja dengan nilai standar error sebesar 0,881, hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat maka stres kerja karyawan PT. Kreasi Papan meningkat atau sebaliknya. Untuk mengetahui nilai signifikansi beban kerja terhadap stres kerja PT. Kreasi Papan, maka akan diuji dengan menggunakan t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , $(3,308 > 1,678)$, yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Kreasi Papan.



Gambar 3. Diagram Jalur Beban Kerja terhadap Stres Kerja

$$SK = 0,473 BK + 0,881$$

Pengujian hipotesis mediasi ini dilakukan dengan menggunakan uji sobel, uji sobel dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari beban kerja ke kinerja karyawan melalui stres kerja yang dimana stres kerja merupakan variabel *intervening*. Model yang akan diuji dengan menggunakan uji sobel adalah sebagai berikut:



Gambar 4 Diagram Jalur Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

Uji ini dilakukan dengan cara melihat pengaruh langsung dan tidak langsung.

- Pengaruh langsung (b_1) = 0,179
- Pengaruh langsung (b_2) = -0,26
- Pengaruh langsung (b_3) = 0,473
- Pengaruh tidak langsung ($b_2 \times b_3$) = $-0,26 \times 0,473 = -0,123$

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,179 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,123. Dengan demikian jika dibandingkan nilai pengaruh langsung > pengaruh tidak langsung atau $0,179 > -0,123$, artinya H_a ditolak dan H_0 diterima. Disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh beban kerja melalui stres kerja atau dapat dikatakan bahwa stres kerja tidak menjadi variabel *intervening* antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Papan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasi Papan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mendukung meningkatkan kinerja karyawan PT. Kreasi Papan. Hal ini dikarenakan pada saat ini PT. Kreasi Papan masih dalam tahap berkembang dan masih menjalankan bisnisnya dalam skala menengah, sehingga pada masa ini PT. Kreasi Papan belum memiliki proyek pekerjaan yang terlalu berat atau bahkan berlebih untuk para karyawannya. Karena tidak

adanya pekerjaan yang terlalu sulit dan menuntut dengan deadline yang singkat hingga dirasa sudah di luar kemampuan hingga membebankan karyawan, maka tidak menyebabkan penurunan pada kinerjanya. Namun akan terjadi sebaliknya apabila perusahaan memiliki banyak tuntutan sehingga memerlukan banyak waktu, tenaga, dan kemampuan untuk mengerjakannya ditambah dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung maka besar kemungkinan bahwa kinerja karyawannya akan menurun dan menjadi buruk. Akan tetapi, pemberian beban kerja dalam jumlah yang cukup dan sesuai dengan kemampuan karyawannya secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi kinerja. Karena mereka akan terpacu untuk memiliki kompetensi dan daya saing untuk memperoleh promosi jabatan dengan cara meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh hasil yang maksimal. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chandra dan Ardiansyah (2017), Rindorindo, *et al* (2019), Jahari (2019) serta Atihuta (2021), yang mengatakan bahwa beban kerja sangat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasi Papan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja kurang mendukung meningkatkan kinerja karyawan PT. Kreasi Papan. Hal ini dikarenakan PT. Kreasi Papan masih dalam masa pengembangan dan cenderung belum mengerjakan proyek yang besar. Maka karyawan belum mendapat banyak tuntutan pekerjaan dari perusahaan, selain itu pada saat ini juga terdapat sejumlah karyawan baru yang masih harus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya sehingga belum timbul stres kerja yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja para pekerjanya. Artinya, apabila terlalu banyak tuntutan dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan peningkatan stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stevan dan Prasetio (2020), Wibowo, *et al* (2021), Paramita dan Suwandana. (2022), yang menunjukkan bahwa stres kerja sangat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja PT. Kreasi Papan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja sangat mendorong peningkatan stres kerja PT. Kreasi Papan, hal ini karena pada saat ini PT. Kreasi Papan masih dalam tahap berkembang dan masih menjalankan bisnisnya dalam skala menengah, sehingga untuk saat ini PT. Kreasi Papan belum memiliki proyek pekerjaan yang besar dengan jumlah yang banyak dan tuntutan. Akan tetapi, apabila terdapat berbagai faktor yang dianggap kurang membangun lingkungan kerja yang positif seperti terlalu banyaknya tugas yang diberikan dengan waktu yang singkat pada tingkat kesulitan tertentu, tidak tersedianya pelatihan untuk pengembangan karir dan penambahan kemampuan, lingkungan kerja yang tidak diperhatikan sehingga membuat karyawan yang berada di dalamnya tidak nyaman, hingga kurangnya kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan secara tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Dengan adanya kondisi seperti itu, pekerjaan yang dilakukan dirasa berat untuk dikerjakan sehingga cenderung membebani karyawan. Dan tidak jarang hal demikian menjadi saling terkait dan merupakan benang merah dari timbulnya stres dalam bekerja. Artinya, jika beban kerja mengalami peningkatan maka stres kerja juga akan ikut meningkat. Penelitian yang ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purbaningrat (2015), dan Rifani (2022), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja sangat mendukung peningkatan stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja PT. Kreasi Papan

Pengaruh tidak langsung beban kerja melalui stres kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil daripada pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini, menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak mampu menjadi variabel yang memediasi ada peningkatan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Papan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Purbaningrat, *et al* (2015) dan Rifani (2022), bahwa beban kerja sangat mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui stres kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Beban kerja kurang mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Kreasi Papan; 2) Stres kerja kurang mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Kreasi Papan; 3) Beban kerja mendorong peningkatan stres kerja PT. Kreasi Papan; dan 4) Beban kerja tidak mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui stres kerja PT. Kreasi Papan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, dapat diberikan saran sebagai berikut: 1) Bagi perusahaan sebaiknya untuk menambah jumlah dan ruang lingkup pekerjaan pada batas yang optimal agar tidak menurunkan kinerja karyawan untuk meningkatkan nilai Perusahaan; 2) Stres kerja memiliki hubungan yang berbanding terbalik, apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Oleh sebab itu, perusahaan disarankan untuk senantiasa memperhatikan lingkungan kerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja. Selain lingkungan, perusahaan juga disarankan untuk memberikan peluang untuk pengembangan karir sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih mudah pada level yang lebih tinggi sehingga ada peluang untuk promosi jabatan; 3) Perusahaan disarankan untuk memberikan tugas dan pekerjaan dengan mempertimbangkan tingkat kesulitan, kuantitas, serta waktu tenggat yang tidak terlalu membebani karyawan untuk memelihara kesehatan karyawan baik secara fisik maupun mental sebagai aset sumber daya manusia; dan 4) Perusahaan dapat harus lebih baik lagi dengan memperhatikan beban kerja karyawan agar karyawan tidak mendapatkan tekanan dalam bekerja yang nantinya dapat mengakibatkan karyawan menjadi stres dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Atihuta, Agustu. (2021). The Influence of Leadership and Workload to Employee Performance with Work Environment as Mediating Variable in Medium Customs and Excise Office of Ambon. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Pp. 5328-5336.

Chandra, Riny., dan Adriansyah, Dody. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol. 6 No. 1 Mei 2017. Hal. 670-678.

Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jahari, J. (2019). Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, Hal. 53-58.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Martini, L. K., & Sitiari, N. W. (2018). The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis. JAGADITHA*, 41-45.
- Moeherton. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Paramita, Ni. Kadek dan Suwandana, I. G. (2022). Effect of Job Stress, Work Conflict, and Workload on Employees' Performance. *European Journal of Business and Management Research*, pp.125-128.
- Purbaningrat, Yo., Melati, Putu dan Surya, Ida Bagus Ketut. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4 No. 5. Hal. 1149-1165.
- Rifani, Nadella. Karmelia., & Mz, M. D. (2022). The Effect of Workload and Work Discipline on Nurse Performance with Work Stress as an Intervening Variable. *Endless: international journal of future studies*, 106-122.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., dan Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Hal. 5953- 5962.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., & Tahir, S. Z. (2021). The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. *In Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6276-6282.