

PENGARUH STRESS KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR DESA SANUR

Anak Agung Dian Padma Dewi¹, Gregorius Paulus Tahu², I Gusti Ngurah Bagus Gunadi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : dianpadmadewi@gmail.com

ABSTRACT

People's Credit Bank (BPR) is a bank that carries out business activities conventionally or based on sharia principles. PT. BPR Sanur Village is a business engaged in banking services, in the form of a limited liability company (PT) that accepts deposits in the form of deposits, savings, credits, and other forms that are perceived equally and provide financial service products in the form of loans or credits. The purpose of this study is to determine the Effect of Work Stress, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Performance at PT. BPR Sanur Village. The object of research used in this study is the Effect of Work Stress, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Performance at PT. BPR Sanur Village. This research took the object at PT. BPR Sanur Village. The sampling technique used in this study used a saturated sample or census technique, which was a total of 46 respondents. The data analysis method used in this study is using multiple linear regression analysis techniques, correlation analysis tests, determination coefficient tests, and t statistical tests. Based on the results of the research that has been done, the following conclusions can be drawn: (1) Work stress has a negative and significant effect on employee performance, this is evidenced by the t-count value of -0.237 with a significance level of 0.043 ($0.043 < 0.05$), (2) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the t-count value of 0.383 with a significance level of 0.001 ($0.001 < 0.05$), and (3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the t-count value of 0.333 with a significance level of 0.005 ($0.005 < 0.05$).

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada suatu organisasi yang memerlukannya (Larasati, 2018:6). Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2008:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor pertama yaitu stress kerja. Menurut Vanchapo (2020:37) definisi stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati dkk., (2018), Rindorindo dkk., (2019), dan Santoso dkk., (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara

negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham dan Prasetio (2022) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyaji dan Rijanti (2022), Andriani dkk., (2023), Srilestari dan Indriyaningrum (2023) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Adiyasa dan Windayanti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Hafidzi dkk.,

(2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yughi dkk., (2022), Kurniawan dan Rizki (2022), dan Putri dkk., (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pernyataan lain dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Mahfudiyanto (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. PT. BPR Desa Sanur adalah usaha yang bergerak di bidang jasa perbankan, berbentuk perseroan terbatas (PT) yang menerima simpanan dalam bentuk deposito, tabungan, kredit, dan bentuk lainnya yang di persepsikan sama dan memberi produk layanan keuangan dalam bentuk pinjaman atau kredit.

Menurut hasil observasi awal yang telah dilakukan pada PT. BPR Desa Sanur, ditemui beberapa permasalahan yaitu dari segi faktor stres kerja yaitu beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pekerjaan karyawan, seperti banyaknya pekerjaan yang harus di kerjakan dengan jangka waktu yang singkat dan kurangnya jumlah karyawan tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan. Sementara dari segi faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipengaruhi oleh tidak terpenuhinya kebutuhan dasar yang membuat para karyawan menjadi acuh terhadap pekerjaan. Sehingga hal tersebut menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan dari beberapa uraian di atas peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Desa Sanur”.

KAJIAN LITERATUR

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan

oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Robbins, 2016).

Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja.

Stress Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang

umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari dan Prasetio, 2018 : 89). Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan, hal tersebut dihasilkan dari persepsi seseorang mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut Weiner (1990), pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2021:1), motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Desa Sanur di Jl. Danau Buyan III No.2, Sanur, Denpasar Selatan, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 46 responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel stress kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Pearson Corrected instrumen diatas 0,30 maka dari itu seluruh variabel dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yakni stress kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha berada di atas 0,60. Maka dari itu seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,212	0,441		0,480	0,633
Stress Kerja	-0,237	0,113	-0,229	-2,092	0,043
Kepuasan Kerja	0,383	0,105	0,393	3,660	0,001
Motivasi Kerja	0,333	0,113	0,368	2,943	0,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 0,212 - 0,237 X_1 + 0,383 X_2 + 0,333 X_3$$

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,212 dengan arah positif, mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan tetap dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Nilai koefisien (b_1) menunjukkan arah negatif sebesar -0,237 berarti kinerja karyawan akan menurun apabila stress kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien (b_2) menunjukkan arah positif sebesar 0,383 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila kepuasan kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien (b_3) menunjukkan arah positif sebesar 0,333 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila motivasi kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,30999225
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,068
	Negative	-0,059
Kolmogorov-Smirnov Z		0,460
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,984
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan

metode *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas karakteristik responden dengan jumlah data sebanyak 46, maka dengan nilai signifikansi sebesar $0,984 > 0,05$ berarti data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Stress Kerja	0,630
	Kepuasan Kerja	0,651
	Motivasi Kerja	0,479

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa tidak satupun dari variabel bebas (Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam pengujian persamaan regresi merupakan data yang tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,531	0,235		2,257	0,029
Stress Kerja	0,022	0,060	0,067	0,359	0,721
Kepuasan Kerja	-0,096	0,056	-0,316	-1,724	0,092
Motivasi Kerja	0,006	0,060	0,020	0,095	0,924

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji terlihat bahwa hasil signifikansi variabel bebas diatas 0,05. Terkait variabel stress kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,721, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,092 dan variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,924. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi

Tabel 5
Hasil Analisis Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,827 ^a	0,684	0,662	0,32087

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa hasil analisis korelasi memperoleh nilai R sebesar 0,827 atau sebesar 82,7%. Hal ini berarti bahwa variabel stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berkorelasi sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,827 ^a	0,684	0,662	0,32087

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 menunjukkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,662, yang berarti bahwa variabel stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan informasi sebesar 66,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,212	0,441		0,480	0,633
Stress Kerja	-0,237	0,113	-0,229	-2,092	0,043
Kepuasan Kerja	0,383	0,105	0,393	3,660	0,001
Motivasi Kerja	0,333	0,113	0,368	2,943	0,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil analisis uji statistik t pada variabel stress kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,043 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah koefisien regresi negatif sebesar -0,229, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat

pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur. Hasil analisis uji statistik t pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,393, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur. Hasil analisis uji statistik t pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,368, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Desa Sanur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur.

Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi negatif sebesar -0,237 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,043 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan stress kerja dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur. Kajian empiris yang dilakukan sebelumnya juga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana penelitian yang dilakukan oleh Setyawati dkk., (2018), Rindorindo dkk., (2019), Santoso dkk., (2022), serta Wiadnyana dkk., (2023) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya stress kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Desa Sanur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,383 dan

tingkat signifikansinya sebesar 0,001 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur. Kajian empiris yang dilakukan sebelumnya juga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana penelitian yang dilakukan oleh Setyaji dan Rijanti (2022), Andriani dkk., (2023), Srilestari dan Indriyaningrum (2023), serta Wahyudi dan Diputra (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka kinerja akan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Desa Sanur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,333 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,005 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan

motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur. Kajian empiris yang dilakukan sebelumnya juga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana penelitian yang dilakukan oleh Yughi dkk., (2022), Kurniawan dan Rizki (2022), Putri dkk., (2022), serta Apryani dan Siagian (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bila motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan stress kerja dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur. Hal ini

mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur.

Saran

Terkait variabel stress kerja dapat disarankan agar pihak PT. BPR Desa Sanur tetap memperhatikan kenyamanan dan keamanan karyawannya, langkah ini dapat dilakukan dengan tetap menyesuaikan peran atau tugas dari masing-masing karyawan agar sesuai dengan bidangnya sehingga karyawan tidak mengalami stress kerja karena sudah sesuai dengan bidang yang dimiliki. Terkait variabel kepuasan kerja karyawan dapat disarankan agar pihak PT. BPR Desa Sanur untuk tetap mengutamakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, langkah ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian kepada masing-masing karyawan dengan tujuan agar dapat

menciptakan hubungan yang harmonis sesama karyawan serta pihak perusahaan juga dapat menyesuaikan fasilitas agar tercipta kenyamanan saat bekerja. Terkait variabel motivasi kerja dapat disarankan agar pihak PT. BPR Desa Sanur tetap mempertahankan serta mampu memberikan kompensasi lebih apabila karyawan bekerja melebihi target yang ditentukan. Pemberian kompensasi ini dapat diberikan dalam bentuk bonus atau promosi kenaikan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT First Media Tbk cabang jakarta selatan. *scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399-407.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi

- Revisi, Cetakan Ke Tigabelas.
Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104-110.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & 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*, 7(4).
- Srilestari, N. A., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1806-1812.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.