

# PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA APOTEK KELUARGA AREA KOTA PEKANBARU

Elida Gultom<sup>1</sup>; Nova Syafrina<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)  
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237  
E-mail : [gultom-elida@yahoo.com](mailto:gultom-elida@yahoo.com) (Koresponding)

Submit: 13 Januari 2025

Review: 13 February 2025

Publish: 26 Februari 2025

**Abstract:** This research aims to determine the effect of workload on employee performance with work stress as an intervening variable. The population in this study was all operational employees in the Pekanbaru City Family Pharmacy area, namely 150 people. The sampling technique uses a census sample, so that the entire population is sampled. The data analysis technique uses Path Analysis with the help of the SPSS Version 25 Program and the Sobel Test. The research results show that workload and work stress directly have a negative and significant effect on employee performance. Workload has a positive and significant effect on work stress. Workload also has a negative effect on employee performance through work stress.

**Keywords:** *workload, work stress, performance*

---

Peranan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah penting. Supaya kinerja sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja unggul, perusahaan perlu menghargai segala aspek. (Bruce, 2003).

Kinerja merupakan perwujudan perilaku kerja karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya di perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan aktivitas yang dilakukan guna meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk kinerja individu karyawan dan kelompok kerja di dalam perusahaan. (Mathis dan Jackson, 2006). Kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang yang diberikan berdasarkan kualitas maupun secara kuantitas. (Mangkunegara, 2009). Kinerja merupakan fungsi dari interaksi-interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins, 2007). Hal serupa juga disampaikan oleh Robbins & Timoty (2015) dalam Purba, et.al (2023) dimana pengertian kinerja adalah suatu hasil yang

dicapai oleh karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan, dua diantaranya adalah beban kerja yang berlebih dan terjadinya stres kerja pada karyawan sehingga terjadi penurunan kualitas kinerja (Johan & Satrya, 2023). Beban kerja dan stres kerja yang mengganggu karyawan akan merusak kinerja karyawan yang sebelumnya lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya menjadi kurang giat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Jalil, 2019). Beban kerja yang terlalu banyak, dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress hal ini disebabkan oleh tuntutan keahlian yang terlalu tinggi, tuntutan kecepatan kerja, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya (Sunnyoto, 2012).

Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu,

(Mahfudz, 2017). Beban kerja adalah sejumlah proses kegiatan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. (Rialdi,2018).

Stres kerja yang terlalu besar menyebabkan kinerja menurun, stress kerja akan mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehilangan kemampuan dalam mengendalikan kerja, tidak mampu dalam mengambil keputusan serta perilakunya menjadi tidak menentu. Dampak yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan mengalami gangguan menjadim sait dan tida kuat untuk bekerja, putus asa, eluar atau menolak bekerja (Munandar,2008).

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tida diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. (Saepanah et al.,2023). Hal serupa juga di sampaikan oleh Mukti et.al, (2022) stress kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan.

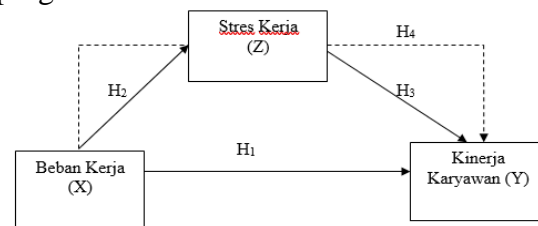
Pekerja dengan tingkat stress yang tinggi dapat mengalami gangguan fisik, seperti sulit tidur, hilang selera makan, sakit kepala, gangguan pernapasan, dan telapa tangan berkeringat. Karyawan juga akan mengalami tekanan pada emosi seperti cemas, mudah tersingung, merasa bosan. Perilaku negative seperti bersikap kasar, mudah tersingung, marah dengan karyawan lain sehingga menghilangkan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Saragih dalam Utami dkk, 2019).

Penelitian ini dilakukan khusus pada seluruh karyawan bagian operasional pada Apotek Keluarga wilayah kota Pekanbaru yang jumlah 21 outlet dengan jumlah karyawan sebanyak 150 orang. Apotek Keluarga adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kefarmasian berfokus kepada pelayanan kefarmasian yang dinaungi PT.

Sukses Bersama Keluarga. Apotek Keluarga hadir dengan konsep menyediakan obat berkualitas, asli dan memberikan pelayanan yang memuaskan karena dilayani langsung oleh tenaga ahli di bidang farmasi. Perusahaan ini berkomitmen memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat luas dengan melakukan ekspansi ke berbagai daerah dengan membuka banyak cabang. Saat ini sudah ada 21 outlet di area Pekanbaru dan 7 outlet lainnya di luar area Pekanbaru. Untuk mencapai komitmen dan tujuan perusahaan, dibutuhkan strategi dan dukungan dari kinerja yang berkualitas dari karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah Apotek Keluarga di wilayah Kota Pekanbaru yang berjumlah 21 Apotek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional pada Apotek Keluarga sebanyak 150 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel sensus. Teknik Analisa data menggunakan analisis jalur (Path analysis) dengan bantuan program SPSS versi 25 dan Sobeltest.



Gambar 1. Model Hipotesis

## HASIL

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan bagian operasional pada Apotek Keluarga area Kota Pekanbaru yang berjumlah 150 responden. Berikut ini tabel kararakteristik responden.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Kategori Karakteristik	Persentasin (%)
Jenis Kelamin :	
Laki-laki	3,33 %
Perempuan	96,66 %
Usia :	
20 -30	92,67 %
>30	7,33 %

Pendidikan :	
SMA/SMK	52,67 %
Diploma	4,66%
D4/S1	36,00%
Apoteker	6,67 %

Sumber : Data Olah, 2024

Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa kategori jenis kelamin responden yang paling dominan pada karyawan operasional Apotek Keluarga area Pekanbaru adalah perempuan yaitu sebesar 96,66%. Berdasarkan kategori usia, jumlah responden terbanyak adalah berusia antara 20-30 yaitu sebanyak 92,67%. Tingkat pendidikan responden yang paling dominan adalah tingkat SMA/ SMK yaitu sebanyak 52,61 %.

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrument data yang digunakan. Dengan level signifikansi 95%. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa r-hitung variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari r-tabel (0.1603).

**b. Uji Realiabilitas**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan nilai cronbach pada variabel beban kerja sebesar 0,930, stress kerja sebesar 0,927 dan kinerja karyawan sebesar 0,944. Berdasarkan hasil analisis data tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel termasuk kategori Reliabel karena nilai cronbach alpha diatas 0,6.

**c. Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dimana data yang dikatakan terdistribusi normal apabila signifikan pada  $p > 0.05$  maka nilai residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka nilai residual berdistribusi tidak normal. Berikut tabel hasil uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel.2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	150

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.41539876
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.040
	Positive	.031
	Negative	-.040
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai signifikansinya sebesar 0,200 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian residual terdistribusi dengan normal sehingga dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

**1. Uji Multikolinieritas**

Uji Multiolinieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan yang kuat antara variabel bebas atau independent. Berikut hasil uji multikolinieritas;

Tabel.3 Hasil Uji Multikolinieritas

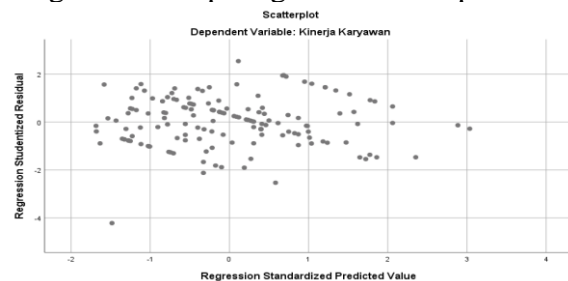
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.876	1.142
Stres Kerja	0.876	1.142

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil analisis, nilai toleransi untuk beban kerja dan stress kerja adalah  $0.876 > 0.10$  dan nilai VIF masing variabel sebesar  $1.142 < 10.00$ . dengan demikian dapat di simpulkan tidak terjadi gejala multiolinieritar dalam model regresi.

**2. Uji Heteroskedasitas**

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadinya perbedaan variance dan residual satu pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedasitas dengan melihat pola gambar scatterplots:



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0. Penyebaran titik-titik data tida membentuk pola bergelombang melebar kemudian

menyempit dan melebar kembali dan tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastistas.

### Uji Hipotesis (Analisis Jalur)

#### a. Analisis Sub Struktural 1

Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas (Eksogen) dan variabel terikat (endogen) pada Apotek Keluarga, berikut hasil analisis data Analisis Jalur Sub Struktural I yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 25 yaitu sebagai berikut: Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	57.263	2.148		26.661	.000
Beban Kerja	-.399	.045	-.587	-8.810	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Olah, 2024

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien Beta sebesar -0.587. nilai T hitung sebesar-8.810,nilai t-tabel 1.976 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Analisis Jalur Beban Kerja (X) Terhadap Stres Kerja (Z)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.101	4.389		2.757	.007
Beban Kerja	.424	.093	.352	4.580	.000

a. Dependent Variable: StresKerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien beta beban kerja sebesar 0.352. Nilai T-hitung>t-tabel (4.580>1.976) dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan bagian operasional Apotek Keluarga Area Pekanbaru. Sehingga dapat di simpulkan bahwa H2 diterima.

Tabel.6 Hasil Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	48.299	1.319		36.605	.000
StresKerja	-.302	.039	-.534	-7.692	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Olah Data,2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t-hitung stress kerja sebesar -7.692. dimana nilai t tabel adalah 1.976 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.000< 0,05 artinya stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Analisis Sub Struktur II

Tabel.7 Hasil Analisis Sub Struktur II

Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	59.824	1.992		30.025	.000
Beban Kerja	-.309	.044	-.455	-7.065	.000
StresKerja	-.212	.036	-.374	-5.815	.000

Sumber : Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

#### 1. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung < t-tabel (-7.065<1.976) dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Hasil ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian operasional Apotek Keluarga Area Pekanbaru

#### 2. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada tabel diatas, diperoleh nilai t-hitung< t.tabel (-5.815 < 1.976) dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian operasional Apotek Keluarga Area Pekanbaru.

#### 3. Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Stres Kerja (Z)

Berikut hasil uji Sobel Test, uji ini dilakukan Untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan melalui stress kerja.

Tabel. 8 Hasil uji Sobel Test

Test Statistic	P-Value
-3.605	0.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, diperoleh nilai P-Value atau nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai Test Statistic yaitu -3.605 maka kesimpulannya bahwa secara tidak langsung beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi stres kerja.

Koefisien jalur pengaruh total beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Stres kerja (Z) yaitu sebagai berikut :

Direct Effect (DE) :

$$PXY = -0.587$$

$$PXZ = 0.352$$

$$PZY = -0.534$$

Indirect Effect (IE) :  $PXZ \times PZY$

$$= 0.352 \times -0.534$$

$$= -0.188$$

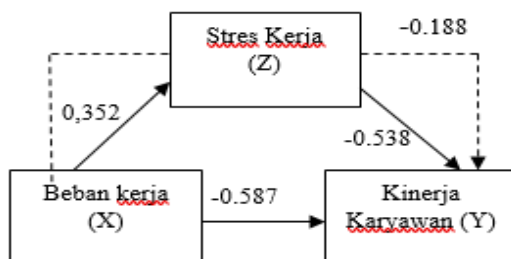
Total Effect (TE) =

$$= PXY + (PXZ \times PZY)$$

$$= -0.587 + (-0.188)$$

$$= -0,769$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh total beban kerja terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z) adalah sebesar -0,769



Gambar 2 Hasil Analisis Jalur

Ket:

————> : Pengaruh langsung

- - - - -> : Pengaruh Tidak Langsung

Ketetapan Model

$$\begin{aligned}
 R^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.344)(1 - 0.124) (1 - 0.469) \\
 &= 1 - (0.656) (0.876) (0.531) \\
 &= 1 - 0.3051 \\
 &= 0.695 \text{ atau } 69.5\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 69,5% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan structural dari ketiga variabel adalah sebesar 69,5%. Sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi

variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, berikut pembahasan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Apotek Keluarga area Kota Pekanbaru. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja terus meningkat maka akan mengurangi kualitas kinerja dan sebaliknya jika beban kerja karyawan menurun maka akan meningkatkan kinerja karyawan bagian operasional Apotek Keluarga Pada Area Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soima, Syahrudin, dan Sri (2023). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ellyzar, dkk (2017), Ramadhani dkk (2022), dan Zahro S & Rifdah A (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Beban Kerja Berpengaruh dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja karyawan bagian operasional Apotek Keluarga area Kota Pekanbaru. Stres kerja dapat terjadi karena adanya ketegangan dalam diri seseorang yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak (Sunyoto, 2012). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami, dkk (2019), Maharani R & Apri B (2019) dan Ellyzar N; Mukhlis Y; Amri (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan Apotek Keluarga kepada karyawan bagian operasional berdampak positif bagi peningkatan stress kerja karyawan.

## **Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian diperoleh stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Apotek Keluarga area Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ellyzar N; Muhlis Y; Amri (2017), penelitian yang dilakukan Zahro S; Rifdah A (2024), Soima, Syahran; Sri L (2023) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stress kerja maka akan semakin menurun kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah stress kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan bagian operasional Apotek Keluarga area kota Pekanbaru.

## **Beban Kerja Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Apotek Keluarga area Kota Pekanbaru. melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Hal ini terbukti berdasarkan hasil uji Sobeltest dimana nilai P-value sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan berapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan diantaranya adalah beban kerja yang berlebih dan terjadinya stress kerja (Johan & Satrya, 2023). Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress karena disebabkan tuntutan keahlian, kecepatan, volume kerja yang berlebih (Sunyoto, 2012). Dampak yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan mengalami gangguan, tidak kuat bekerja, tidak puas, putus asa keluar atau menolak bekerja (Munandar, 2008).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja

karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening pada Apotek Keluarga area Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Apotek Keluarga area kota Pekanbaru.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan bagian operasional pada Apotek Keluarga area kota Pekanbaru
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Apotek Keluarga area Kota Pekanbaru.
4. Beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Akdeniz, S., Çoban, M., Koç, O., Pekesen, M., Yaylagul, N. K., Sönmez, S., Yetiz, F., Basıbüyük, G. Ö., Efe, M., Ergun, A. D. gulları, Özgür, Ö., Vural, M., Akı, A. G., & Tufan, I. (2023). Determination of Workload, Work Stres and Related Factors in Nursing Home Workers during the COVID-19 Pandemic in Turkey. *International Journal Environ Res. Public Health*, 20(160), 2023. ; <https://doi.org/10.3390/ijerph20010160>
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah*, 13(1), 1–13.
- Brealy. 2007. Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Ellyzar, N; Mukhlis Y; Amri (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Internasional Terhadap Stres Kerja Serta

- Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwailan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Volume 1 No.1. Hal. 25-45.
- Fani,T.R & Yudi F.P (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI*. Volume 10 Nomor 4. Hal. 2179-2185.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Gultom, Elida (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 2 Nomor 3.  
<https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.456>
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Islam*, 1(2).
- Johan, R. F., & Satria, A. (2023). Effects Of Workload And Job Stress On Employee Performance Of Banking Employees: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *12(1)*, 545–555.
- Maharani R.& Apri B (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review*. Volume 3 Nomor 2 Hal. 327-332.  
<http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Polakitang, A. F; Rosalina K; Imelda Ogi (2019) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA*. Vol 7 No. 3 Juli 2019, Hal. 4164-4173
- Ramadhani, M.S; Anwar R; Abdi A (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan kinerja karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega (JBK)* Volume 8 Nomor 2 : <https://doi.org/10.57249/jbk>
- Soima;Syahran; Sri L (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja Pegawai Dengan keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Cakrawala*. Volume 6 No.3. Hal. 923-933.
- Sunoyo, Danang. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Taher, Muhammad & Taharuddin (2024) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Volume 13 Nomor 01.
- Utami.H.N; Tri.W.A; Rahma W.S (2019). Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*. Volume 3 Nomor 2. Hal.153-166.  
<https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2511>
- Wardani.R (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lumbo Barat NTB. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah (ALIANSI)* Volume 4 Nomor. 1 Hal. 91-105
- Zahro,S & Rifdah A (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban kerja Terhadap kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Wonoayu. *Jurnal Of Management Studies*. Volume 18 N0.1 Hal.1-16