

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN PARUNG**

Metha Ananda Putri¹, Suprianto²

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

methaanandaf@gmail.com, dosen00441@unpam.ac.id

Abstract

The research conducted with the aim of understanding the impact of workload and work stress on employee performance. The method used is a quantitative method with data obtained from questionnaires distributed to 52 employees. The research result show that workload and significant effect on employee performance (t calculated $-2.689 < t$ table $-2,009$) and significant 0.001 , as well as work stress (t calculated $-8.873 < t$ table $-2,009$) with significant $0,000$. The validity and realibility tests indicate that the research instrument is valid and realiable. The correlation coefficient between workload, work stress, and employee performance is 0.784 , which falls within the interval of $0.750 - 0.990$. in conclusion, workload and work stress have a verry strong relationship with employee performance. The coefficient of determination value is 0.615 or $61,5\%$, while the different of $38,5\%$ is influenced by variables outside the study. There is an influence and significant effect between Workload ($X1$) and Work Stress ($X2$) on Employee Performance (Y). Based on the research result, specifically the ANOVA test, the calculated f -value is 522.251 while the table f -value is 3.19 ($522.251 > 3.19$). Therefore, the calculated f -value from the table with a significance level of 0.000 indicates that Workload ($X1$) and Work Stress ($X2$) together have an effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Workload, Work Stress, Performance, Employees.

Abstrak

Penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada 52 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung $-2,689 < t$ tabel $-2,009$) dan signifikan $0,001$, demikian pula stres kerja (t hitung $-8,873 < t$ tabel $-2,009$) dengan signifikn $0,000$. Uji validitas dan realibilitas menunjukkan bahwa instrument penelitian valid dan realibel. Koefisien korelasi antara beban kerja, stres kerja pada kinerja pegawai sejumlah $0,784$ yang ada dikisaran interval $0,750 - 0,990$ kesimpulannya beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai ikatan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sejumlah $0,615$ atau $61,5\%$ melainkan selisihnya $38,5\%$ dipengaruhi variabel diluar pengkajian. Terdapat

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

pengaruh dan signifikan antara Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian yakni uji ANOVA diperoleh nilai f-hitung sebesar 522,251 sedangkan f-tabel 3,19 atau ($522,251 > 3,19$), dengan tingkat signifikan 0,000 maka dapat dikatakan Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat berperan dalam keberhasilan suatu perusahaan. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam manajemen adalah Sumber Daya Manusia, karena sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Tanpa orang – orang yang kompeten atau memiliki keahlian maka mustahil bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kantor kecamatan parung adalah salah satu kecamatan yang berada dalam kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia. Kecamatan memiliki peran yang strategis dalam mendukung kelancaran administrasi pemerintahan, pelaksanaan pelayanan publik, serta pembangunan sosial dan ekonomi masyarakat. Dengan adanya dukungan yang memadai, Kecamatan Parung diharapkan dapat menjadi wilayah yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat serta memenuhi kebutuhan warga secara optimal. Selain itu, kantor kecamatan juga menjalankan fungsi sebagai jembatan antara masyarakat dan pemerintah kabupaten, melalui upaya peningkatan kualitas pelayanan, penyediaan akses yang lebih baik, pelaksanaan program administrasi yang efisien, kegiatan sosialisasi kebijakan pemerintah, serta pengembangan potensi lokal.

Kinerja pegawai kecamatan parung dari tahun 2023 - 2024 masih kurang maksimal. Hal ini terlihat dari penilaian kinerja menunjukkan penurunan dan kenaikan yang menyebabkan hasil kerja kurang optimal sehingga bisa menghambat pencapaian instansi dimasa mendatang. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mendorong pegawainya agar kinerja mereka tidak menurun. Kinerja pegawai sering kali di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor yang mempengaruhi adalah beban kerja dan stres kerja..

Di Kantor Kecamatan Parung beban kerja meningkat pada periode waktu tertentu. Peningkatan beban kerja di dalam instansi dapat bervariasi antar divisi, tergantung pada jenis tugas. Variasi beban kerja ini menunjukkan adanya perbedaan jenis tanggung jawab dan hasil yang diharapkan dari masing – masing seksi atau sub bagian dalam struktur organisasi. Selain faktor beban kerja, stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Stres kerja dapat menimbulkan dampak menurunnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Berdasarkan hasil Pra-survai seluruh dimensi stres kerja berada dalam kategori KB (Kurang Baik). Tingkat stres kerja yang masih berada di kategori kurang baik dapat mempengaruhi dan menurunkan produktivitas, Kinerja serta efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Parung. Oleh karena, itu perlu adanya perbaikan dan evaluasi manajemen kerja agar stres kerja dapat diminimalkan dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara maksimal. Hal ini selaras dengan fenomena yang ingin penulis teliti dan berdasarkan pada penjabaran latar belakang yang telah diuraikan maka penulis akan meneliti lebih dalam terkait dengan beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai yang dituangkan kedalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Parung”**.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Parung?

2. Apakah Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Parung?
3. Apakah Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Parung ?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis menetapkan tujuan peneliti sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Parung.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Parung.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Parung.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Eni Mahawati (2021:4) “Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai, baik secara fisik maupun psikis”.

Stres Kerja

Menurut Saranani (2022:25) bahwa “Stres kerja adalah situasi ketegangan/tegangan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang”.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Yuniarti dkk (2021:2) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:8), “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan dan dijelaskan sebelumnya”.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Parung Yang beralamat di Jalan Raden Demang Arya, Desa Waru Jaya, Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor 16330.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Parung yang berjumlah 52 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Parung, yang berjumlah 52 orang. Karena seluruh anggota populasi tersebut digunakan sebagai sampel, maka penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

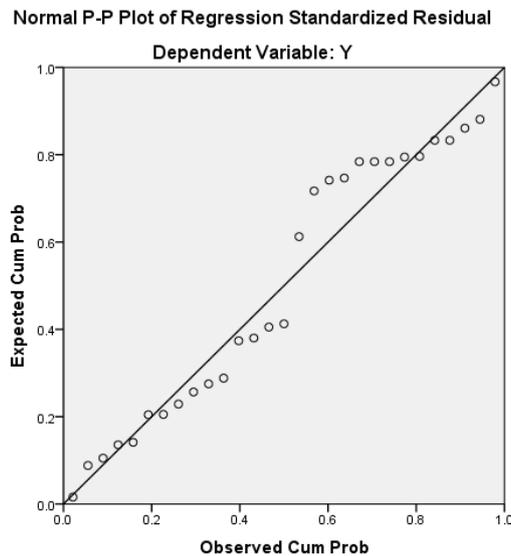
Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, baik data primer maupun sekunder. Data primer yang di dapat langsung dari subjek penelitian yaitu melalui kuesioner, observasi,

serta wawancara. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi, serta studi kepustakaan untuk mencari landasan teoritis yang relevan dengan judul penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa grafik *probability plot* menunjukkan titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi persyaratan jaringan distribusi normal yaitu, model regresi penelitian ini sesuai asumsi normalitas (distribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	59,909	2,446		24,492	,000		
	Beban Kerja	-,102	,185	-,123	-,550	,585	,156	6,405
	Stres Kerja	-,574	,193	-,669	-2,983	,004	,156	6,405

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Beban Kerja dan Stres Kerja sebesar 0,156 nilai tersebut lebih dari 0,10. Serta pada nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari kedua

variabel tersebut sebesar 6,405, nilai tersebut kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,582	1,286		-,452	,653
	Beban Kerja	,018	,097	,059	,184	,855
	Stres Kerja	,133	,101	,418	1,311	,196

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, pada uji *glejser* test model pada variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai signifikan 0.855 dan variabel Stres Kerja (X2) diperoleh 0.196 dimana kedua variabel tersebut nilai signifikan $> 0,05$, maka pada regression model data ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 ^a	.483	.461	4.67925	1.634

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test), yaitu : $dU < d < 4-Du$ diperoleh $1,6334 < 1,634 < 2,3666$ maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62,402	,754		82,737	,000
	Beban Kerja	-,168	,062	-,228	-2,689	,001
	Stres Kerja	-,589	,066	-,761	-8,973	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka dapat di identifikasikan bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 62,402 - 0,168X_1 - 0,589X_2$, kesimpulanya berupa :

1. Nilai konstanta sejumlah 62,402 berarti bila (X_1) dan (X_2) nilainya nol sehingga (Y) sejumlah 62,402.
2. Nilai X_1 sejumlah -0,168 berarti (X_2) konsisten, sehingga tiap meningkatnya (X_1) sejumlah 1 satuan bisa menurun (Y) sejumlah -0,168.
3. Nilai (X_2) sejumlah -0,589 berarti (X_1) konsisten, sehingga tiap meningkatnya (X_2) sejumlah 1 bisa satuan menurun (Y) sejumlah -0,589.

Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.599	5.133

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_1), Stres Kerja(X_2)

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat R Square sejumlah 0,615. Dimana besaran Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) untuk membagikan partisipasi pada Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0,615 atau 61,5%, melainkan selish 38,5% dipengaruhi variabel diluar pengkajian.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62,402	,754		82,737	,000
Beban Kerja	-,168	,062	-,228	-2,689	,001
Stres Kerja	-,589	,066	-,761	-8,973	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Berdasarkan tabel 6 maka dapat dijelaskan pengaruh antar variabel sebagai berikut :

1. Beban Kerja (X1) memiliki nilai uji-t sebesar -2,689 dan tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$). Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($-2,689 < -2,009$), maka Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, maka dapat disimpulkan Beban Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Stres Kerja (X2) memiliki nilai uji-t -8,973 dan signifikan ($0,000 < 0,05$). Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($-8,873 < -2,009$), maka Ha2 diterima Ho2 ditolak, maka dapat dikatakan Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3201,349	2	1600,674	522,561	.000 ^b
	Residual	150,093	49	3,063		
	Total	3351,442	51			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Berdasarkan hasil uji F, dapat dilihat nilai F hitung $>$ F tabel ($522,251 > 3,19$) secara sign ($0,000 < 0,05$). Ha3 diterima & Ho3 ditolak. Kesimpulannya ada pengaruh signifikan Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dengan simpultan pada Kinera Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Parung.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan stres kerja (X2)

secara simultan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Parung. Hal ini juga dibuktikan oleh nilai F-hitung sebesar 522,561, yang jauh lebih besar dari F-tabel (3,19), dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 61,5% mengindikasikan bahwa beban kerja dan stres kerja secara kolektif menjelaskan sebagian variasi kinerja, dengan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor di luar model. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat kuat dalam variasi kinerja pegawai.

Hasil Uji parsial pada variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Parung. Pada variabel beban kerja (X1) nilai t-hitung sebesar ($-2,689 < -2,009$) dengan signifikan 0,001. Demikian pula, pada variabel stres kerja menunjukkan hasil yang signifikan, dengan t-hitung sebesar ($-8,873 < -2,009$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga pengelolaan beban kerja yang seimbang dan kemampuan menghadapi stres kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Parung. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai t-hitung $< t$ -tabel ($-2,689 < -2,009$), serta di perkuat dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Parung. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai t-hitung $< t$ -tabel ($-8,873 < -2,009$), serta di perkuat dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Parung. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai F-hitung $> F$ -tabel ($522,251 > 3,19$), serta di perkuat dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Kristanto, K. H. (2025). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri". *Jurnal Manajemen Ekonomi* , 1 -10.
- Abdul Kadir, M. F. (2023). "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin." *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, 127 – 139
- Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Ana Nur Aini, G. F. (2024). "Pengaruh Stres kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adhya Graha Kencana Tangerang Banten". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1-7
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Bagus mangkuluhur, N. O. (2025). "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. John Crane Indonesia Jakarta Selatan". *Jurnal intelek insan Cendikia*, 6973 - 6983.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV Pena Persada

- Dede Solihin, A. K. (2022). "Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT. Mitsuba Indonesia di Tangerang". *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 397 - 407
- Dian Setya Ningru, M. Y. (2024). "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan". *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 365 - 378.
- Dr. Eric Hermawan, MT., M.M, (2024). *Beban Kerja*. Serang: CV. Eureka Media Aksara
- Dr. Machmed Tun Ganyang, S. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media.
- Drs. Baidowi, M. d. (2024). *Statistik Dasar*. Praya: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Elisabeth Marlen, R. P. (n.d.). "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan kelapa Lima Kota Kupang". *Jurnal ekonomi dan ilmu sosial*, 65-77.
- Erwantiningsih, E. (2021). *Manajemen Sumber Manusia*. Serang: CV. Aa. Rizky.
- Ghozali, H. I. (2018). *Metodologi Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ghozali, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Gusti Yuli Asih S.Psi., M. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Hasibuan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, S. H. (2022). "Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Yogyakarta". *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntasi*, 1 - 44.
- Ida Ayu Kade Rahchmawati K., S. M. (2024). *Manajemen Konflik Kerja & Stres Kerj*. Eureka Media Aksara.
- Luvi Rismawati, S. (2022). *Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja*. Yogyakarta
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melani Puji rahayu, P. R. (2021). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Media Grafika". *jurnal ekonomi bisnis dan manajemen* 133-141.
- Neisa Nur Fitriany, R. W. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siantar Top Tbk Cabang Bekasi". *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 736 - 742.
- Novi Ruth Silean, S. R. (2021). *www.penerbitwidina.com*. bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Puspa Widianti, H. (2023). "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 81 – 92
- Rico Waskito Nugraha, P. P. (2024). "Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung". *Journal Syntax Idea*, 3025 - 3036
- Rafida Chika Firdaus, j. A. (2022). "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Inti Tekindo". *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 47 - 53.
- Saputra, W. D. (2024). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Parama Mega Jaya Bumi Serpong Damai (BSD)". *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 23021 - 23029.
- Sedarmayanti, P. D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mundur Maju.
- Siti Nur Aisah.(2023). "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang". *Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 19 -25.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. P. (2021). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, Analisis Teks, Cara menulis artikel untuk jurnal Nasional dan Internasional)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tita Rachtawati Santanu, A. F. (2022). "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Expres Garut 01(PT.Global Jet Expres)". *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 364-370.
- Vanchavo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja. Pertama*. ed. Arsalan Namira. Pasuran, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Warae, Y. (2023). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap*

Kinerja Pegawai, 30-36.

Yana Kumalasari, A. S. (2023). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri". *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 190-202.

Yanti, A. E. (2024). "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan". *Jurnal ekonomi, manajemen dan bisnis*, 380 - 388.