

PENGARUH BEBAN KERJA FISIK BERAT DAN KONTROL KERJA RENDAH TERHADAP KINERJA KURIR YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DI INDONESIA

Valentinus Denny¹, Efa Irdhayanti², Titik Rosnani³, Rizani Ramadhan⁴

Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia¹

Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia²

Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia³

Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia⁴

E-mail: b1022211002@student.untan.ac.id

Abstract: The purpose of this research is to examine the impact of heavy physical workload and low job control on the performance of delivery couriers in Indonesia. Method this study employed a quantitative analysis approach to examine how the independent and dependent variables are related, Online questionnaires were sent in order to gather data. to delivery couriers across Indonesia via Google Forms. The study results indicate that a heavy physical workload and low job control significantly positively affect work stress levels. Work stress and heavy physical workload significantly negatively affect employee performance. Low job control has a major detrimental impact on worker performance. Work stress mediates asignificant negative effect between physical workload and employee performance. Additionally, workstress mediates asignificant positive effect between low job control and employee performance. This study provides a valuable contribution to the field of human resource management, particularly in understanding the impact of heavy physical workload and low job control affecting worker performance, mediated via employment stress among delivery couriers in Indonesia.

Keywords: Heavy Physical Work Load; Low Job Control; Employee Performance; Work Stress; Parcel Delivery Courier

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menyelidiki pengaruh beban fisik yang berat dan kendali pekerjaan yang rendah terhadap kinerja karyawan kurir pengiriman barang di Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif guna mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen, Google Forms digunakan untuk mendistribusikan survei daring guna mengumpulkan data kepada seluruh kurir pengiriman barang di Indonesia. Hasil penelitian menyatakan beban kerja fisik yang berat dan rendahnya kontrol pekerjaan pengurangan substansial dalam beban kerja fisik, stres terkait pekerjaan, dan tingkat stres, yang semuanya memiliki dampak merugikan yang substansial pada kinerja pekerja. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kurangnya kontrol pekerjaan. Stres di tempat kerja mempunyai dampak sangat merugikan beban fisik dan kinerja pekerja. Mediasi stres kerja secara dramatis meningkatkan hubungan antara kinerja karyawan dan kurangnya kontrol pekerjaan. pengkajian ini memberikan tambahan yang signifikan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menentukan bagaimana stres kerja pada kurir memediasi dampak beban fisik yang tinggi dan sedikit kontrol pekerjaan pada kinerja karyawan pengiriman barang di Indonesia.

Kata Kunci: Beban Kerja Fisik Berat; Kontrol Kerja Rendah; Kinerja Karyawan; Stres Kerja; Kurir Pengiriman Barang

PENDAHULUAN

Pengiriman barang telah menjadi tulang punggung dari aktivitas perdagangan global, dengan kurir pengiriman memainkan peran tak tergantikan dalam memastikan aliran barang yang lancar dan efisien. Namun, di balik kemudahan layanan yang diberikan, kurir sering kali dihadapkan pada tantangan substansial, termasuk beban fisik yang berat akibat pekerjaan dan tingkat kendali pekerjaan yang rendah. Fenomena ini berkaitan dengan tekanan fisik dan mental yang dihadapi oleh kurir pengiriman barang di Indonesia. Banyak kurir bekerja di bawah beban fisik yang tinggi dan memiliki kontrol kerjanya rendah, yang dapat berdampak stres kerja.

Stres ini berpotensi mempengaruhi kinerja mereka, mengakibatkan penurunan produktivitas atau kualitas pelayanan. Target dikerjakan pengkajian ini ialah untuk melihat dan menganalisis masalah (Nurlatifah et al., 2021). Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Laily et al.,

2023) seperti yang terlihat pada pembahasan di atas. Penelitian ini mengangkat tentang pengaruh beban kerja fisik yang berat serta rendahnya kontrol dalam pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di mana stres kerja memainkan peran sebagai variabel mediasi pada kurir pengiriman barang di Indonesia. Beban kerja fisik (Siddiqui & Sahar, 2019) mengangkat pada tuntutan kerjayang dihadapi oleh pegawai dalam melaksanakan tugastugas pekerjaan mereka dengan kontrol pekerjaan, yaitu sejauh mana karyawan dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan dan keputusan yang terkait dalam pekerjaan mereka.

Ada juga stres di tempat kerja yang mengacu pada reaksi emosi dan fisik yang timbul saat prestasi kerja tidak sama dengan keahlian karyawan menghadapinya, serta kinerja karyawan yang merujuk pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Peningkatan kinerja sangat penting bagi suatu organisasi, Akan sulit bagi organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya jika tidak semua anggota berkinerja baik (Mayasari et al., 2023). Dalam hal ini, Stres di tempat kerja merupakan faktor mediasi yang menjelaskan bagaimana tanggungan kerja fisik yang berat dan rendahnya kontrol pekerjaan dapat memengaruhi hasil karyawan yang ingin mencapai kinerjanya. Masalah yang terjadi terhadap penelitian (Laily et al., 2023b) adalah bagaimana dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah beban kerja fisik yang berat dengan rendahnya kontrol pekerjaan dapat menyebabkan stres kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik dan intrinsik perlu digunakan untuk menjaga karyawan tetap termotivasi, dan dengan peningkatan keduanya, maka ada peluang profesionalitas kinerja para karyawan (Siddiqui & Sahar, 2019).

Salah satunya menjadi tantangan oleh para kurir adalah kerja stres, segala rangsangan terhadap segala tubuh manusia, baik eksternal maupun internal, mengontrol kesehatannya hingga ia dihadapkan pada suatu penyakit atau cedera (Ahmad et al., 2019), baik internal maupun eksternal, yang dapat mengakibatkan berbagai jenis kelembapan yang mengiritasi tubuh (Azizah, 2021) *World Health Organization (WHO)* pada tahun 1996 mengidentifikasi stres terkait pekerjaan sebagai epidemi global. "Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH)" mengatakan bahwasanya sekitar 40% pekerjaan mereka berat dan rumit untuk diselesaikan. Ada juga kasus yang melaporkan menurut *Attitude in American Workplace VII*, 80% karyawan merasa stres dan rekan kerjanya terhadap beratnya beban kerja mereka adalah juga sebagian yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan masalah mereka. Pada tahun 2015 di negara Amerika Serikat diketahui bahwa stres psikologis yang menyebabkan sakit secara terus-menerus bisa mencapai 77%. Di Amerika saja, sebagian besar stres disebabkan oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Kerugian ditafsirkan mencapai 300 US dollar pada setiap tahunnya. Adapun di Inggris pada tahun 2014/2015 kasus yang terjadi akibat kerja yang mengakibatkan stres, kecemasan yang mengakibatkan depresi mencapai 440.000 kasus. Stres kerja terjadi akibat dari berbagai sektor bidang pekerjaan.

Kata "beban kerja" atau "kapasitas kerja fisik" menggambarkan kemampuan maksimal sistem fisik untuk menghasilkan energi untuk aktivitas terkait pekerjaan (Santanu & Madhani, 2022), yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada stres kerja mereka. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan. Kondisi ini membahayakan keselamatan juga kesehatan kerja karyawan, dan secara statistik banyak terjadi di negara berkembang (Yuliandi & Ahman, 2019). Beban kerja fisik yang berat merujuk pada tugas-tugas yang memerlukan penggunaan tenaga fisik yang besar. Pekerjaan ini termasuk dalam kategori kelebihan beban sedang/menengah, yaitu keadaan kerja fisik yang konsisten dengan konsumsi energi yang tinggi (Sri Wahyuning & Laksemi, 2021). Seringkali pekerjaan ini melibatkan pengangkatan atau manipulasi benda berat, serta tantangan dalam permasalahan pekerjaan tanpa memberikan penjelasan tentang ketegangan mental di tempat kerja dan masalah fisik. Konsumsi energi hanya mengukur tingkat upaya fisik.

Setiap tugas dalam pekerjaan yang melibatkan kerja fisik pasti mempunyai komponen fisik tanggung jawab tertentu yang harus diselesaikan oleh pekerja. Stres dan pekerjaan fisik berkorelasi secara signifikan (Syach & Purnama, 2023). Apabila prestasi kerja karyawan berada di bawah standar, seperti terus-menerus tidak memuaskan atau di bawahstandar, hal ini bisa menimbulkan masalah fisik atau psikologis serta munculnya stres kerja. Kelelahan di tempat kerja merupakan jenis kecapean yang dikarenakan oleh kegiatan kerja yang berulang-ulang. Stres yang berat sehingga berpengaruh terhadap penurunan kesehatan dan fisik pekerja saat bekerja, oleh etos kerja konsisten, lambang batas stres terkait pekerjaan secara bertahap meningkat. Hal ini juga berbanding lurus terhadap stres kerja. Ketika stres terkait

pekerjaan atau ketegangan fisik meningkat, hal ini juga dapat berdampak negatif pada skala stres terkait pekerjaan.

Pada tahun 2017 ditegaskan bahwa beban kerja fisik yang berat dapat meningkatkan risiko cedera dan kelelahan pada kurir pengiriman barang. Kota-kota besar dari berbagai daerah sebagai pusat logistik penting di Indonesia menawarkan konteks yang menarik untuk mengeksplorasi dampak dari beban kerja fisik yang berat dan kontrol kerja yang rendah yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Dengan tujuan penelitian untuk menganalisis masalah apa yang dapat memengaruhi kebiasaan kerja karyawan berdasarkan temuan penelitian, serta di sini memainkan stres kerja sebagai peran mediasi pada kurir pengiriman barang di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Kurir pengiriman barang di Indonesia menjadi objek dalam penelitian ini, dan sampel penelitian adalah beberapa karyawan atau kurir yang dipilih sebagai ukuran sampel yang diperlukan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang mencakup pertanyaan terkait beban kerja fisik, pengendalian kerja yang rendah, stres kerja, dan performa karyawan. metode pengambilan data akan dikerjakan dengan kuesioner yang disebarluaskan secara online atau langsung kepada kurir pengiriman barang. Pengambilan sampel data menggunakan Teknik pengambilan sampel acak langsung, di mana sampel dipilih secara acak dari populasi kurir pengiriman untuk menjamin bahwa setiap kandidat memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Untuk memeriksa hubungan antara variabel dan fungsi mediasi stres kerja, data yang dikumpulkan akan dianalisis secara statistik menggunakan metode seperti analisis jalur dan regresi linier. Perangkat lunak statistik akan digunakan untuk pemrosesan dan analisis data yaitu SmartPLS.

Seluruh kurir pengiriman di Indonesia diberikan kuesioner daring menggunakan Google Form sebagai bagian dari proses pengumpulan data penelitian kuantitatif ini. Menurut (Harianti et al., 2023), "populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh kurir pengiriman di Indonesia. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi basic random sampling, di mana setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dengan cara memilih kurir pengiriman secara acak."

Dalam pengambilan contoh yang dibutuhkan dikarenakan jumlah populasi yang tidak diketahui maka sampel dalam penelitian ini minimal 100 responden. Menurut (Hair. et al., 2019), Untuk mengukur tingkat validitas suatu data, nilai tersebut akan dikatakan sah jika nilainya lebih besar dari 0,7. Interpretasi hasil penelitian dilakukan melalui analisis deskriptif, frekuensi, dan persentase yang menyajikan distribusi demografi responden dan menggambarkan karakteristik variabel penelitian. Uji reliabilitas dan validitas menggunakan *Cronbach's alpha*, di mana nilai melebihi 0,7 dianggap sebagai indikasi reliabilitas yang baik, memastikan item-item pada kuesioner mengukur konstruk yang dimaksud dengan baik. Analisis korelasi menggunakan nilai korelasi (r) yang berkisar dari -1 hingga 1, menunjukkan kekuatan dan arah antar variabel. Korelasi positif menunjukkan bahwa peningkatan dalam satu variabel diikuti oleh peningkatan dalam variabel lain, dan sebaliknya. Analisis regresi berganda dilakukan, dengan koefisien regresi menunjukkan besarnya pengaruh dari setiap variabel bebas pada variabel dependen (kinerja pekerja dan stres kerja) (beban fisik dan kontrol pekerjaan). Nilai P menunjukkan signifikansi statistik dari koefisien regresi, di mana nilai $p < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan. R-squared menunjukkan seberapa besar tingkat variabilitas Stres di tempat kerja, kendali pekerjaan, dan beban fisik semuanya berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Efek mediasi diuji menggunakan metode bootstrapping untuk mengukur signifikansi efek mediasi. Jika interval kepercayaan (CI) tidak mencakup nol, maka efek mediasi dianggap signifikan.

Tabel 1. Variabel Measurement

No	Variabes	Definisi	Indikator
1.	Beban Kerja Fisik Berat	Beban kerja merupakan besarnya tuntutan pekerjaan yang membebani manusia (Fauzan, 2017). Beban kerja ditentukan oleh kapasitas produksi di kalangan dengan waktu yang tersedia. (Achmad Masrurildan Muhammad Ekhsan, 2022), setiap tanggung jawab beban kerja yang diterima seorang karyawan harus sesuai atau kurang dari kemampuan fisik, mental, atau emosionalnya, serta kesehatannya secara keseluruhan, yang dianggap sebagai pemberian tanggung jawab beban kerja tersebut (Ilmansyah et	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan 5. Kesehatan Karyawan 6. Kepuasan Kerja 7. Budaya Organisasi (Putra, 2012 dalam (Khomariah, 2020)

		al.,2020). Seiring meningkatnya aktivitas manusia, jumlah energi fisik yang dibutuhkan juga meningkat	
2.	Kontrol Kerja Rendah	Kontrol Pekerjaan Rendah merujuk pada rendahnya pengontrolan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam melakukan tugas-tugasnya, hal ini baik bagi pekerja maupun kurangnya memperhatikan dalam pengontrolan pekerjaan mereka. <i>Job Safety Analysis (JSA)</i> mengidentifikasi jenis risiko yang ada di tempat kerja dan mengembangkan strategi untuk mengurangi risiko kegagalan (Sri Wahyuning & Laksemi, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Kewaspadaan 5. Etika Kerja 6. Kerja Sama Tim (Kolaborasi) <p>(Rivai, 2011 dalam Fata, 2020)</p>
3	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu pencapaian nilai tambah (Krisnawati et al., 2019). Serta mencerminkan kontribusi karyawan dalam mencapai prestasi tujuan organisasi (Hendri, 2019). Dengan kemauan dan segala daya upayanya dalam memenuhi tujuan organisasi yang dapat dibenarkan, sah, dan sesuai peraturan perundang-undangan yang sejalan dengan moralitas atau etika, karena kinerja suatu organisasi berasal dari kinerja karyawan itu sendiri, seperti yang dikutip oleh Daud & Afifah, 2021, dalam Jurnal "Management and Marketing Review, 6(2) 110 – 116."	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab <p>(Mangkunegara, 2009:75 dalam (Setiyo Utomo, 2019)</p>
4	Stres Kerja	Stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi fisik atau psikologis yang mempengaruhi tubuh seseorang (Zinni et al., 2021), berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan. Kelelahan hingga dapat menimbulkan dampak lainnya (Makkira et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. gejala fisiologis 3. gejala psikologis 4. gejala perilaku <p>(Puspitasari et al., 2023)</p>
		Stres juga mewakili keadaan ketidakpuasan individu terhadap kondisi di tempat kerja yang berdampak negatif pada lemosi, proses pikir, dan hubungan mereka sehingga membuat seorang pekerja merasa lelah dan mengakibatkan stres. Stres di tempat kerja secara signifikan menurunkan kualitas kerja (Novianti, 2021).	

Sumber : Dikembangkan oleh penulis, 2024

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Beban Kerja Fisik Berat terhadap Stres Kerja

Pengembangan hipotesis antara *workload* yang berat dengan stres di tempat kerja karyawan akibat pekerjaan mereka. Sesuai dengan prinsip ergonomi, setiap imbalan dalam pekerjaan yang diterima seorang pegawai harus sepadan dengan kapasitas fisik, kognitif, dan sumber daya manusia yang menghasilkan imbalan tersebut (Lutfiah et al., 2023). Stres yang berhubungan sama pekerjaan mempunyai dampak jangka panjang pada individu terkait pekerjaan (Diana, 2019).

H₁. Beban Kerja Fisik Berat berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja

Hubungan Kontrol Kerja Rendah terhadap Stres Kerja

Rendahnya pengontrolan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam melakukan tugas-tugasnya, analisis keselamatan kerja yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme terkait pekerjaan untuk mendorong praktik kerja yang lebih efektif (Munir, 2023). Dalam hal ini, kontrol yang ketat terhadap pekerjaan dapat meningkatkan stres di tempat kerja, rendahnya kontrol kerja seringkali berkorelasi dengan Jawaban atas

pertanyaan apakah tujuan suatu organisasi tercapai atau tidak adalah apakah kinerja organisasi tersebut menurun atau tidak. (Rahmadany et al., 2022)

H₂. Kontrol Kerja Rendah berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kehidupan kerja karyawan sangat terganggu akibat stres di tempat kerja. Meskipun stres memiliki manfaat, stres juga dapat berdampak buruk pada produktivitas pekerja. (Kadir et al., 2023). Artinya stres berpotensi menghambat atau mengganggu kinerja kerja tergantung pada besarnya stres (Fitria et al., 2023).

H₃. Stres Kerja berdampak negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan pengaruh Beban Kerja Fisik Berat terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjamin sumber daya manusianya memenuhi standar, bisnis harus berupaya memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka. dan produktivitas tenaga kerja manusia meningkat secara bertahap sesuai dengan kebutuhan organisasi dan jadwal kerja (Onsardi, 2020). Tingkat kelelahan fisik yang tinggi akibat dari banyaknya beban kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan (Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan, 2022).

H₄. Beban Kerja Fisik Berat berdampak negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kontrol Kerja Rendah terhadap Kinerja Karyawan

Kontrol yang rendah terhadap kerja seringkali diidentifikasi dalam pekerjaan yang sangat terstruktur dan diawasi sangat ketat, karyawan yang kontrol kerjanya rendah seringkali mengalami stres akibat kurangnya pengelolaan pekerjaan dari karyawan itu sendiri dan berdampak negatif terhadap kesehatan mental, (Dira et al., 2022), dan kondisi fisik serta menurunnya kinerja karyawan dalam penelitian *Work Overload* yang diartikan sebagai stres karyawan yang mengganggu kesehatan mental dan fisik (Gibran & Suryani, 2019).

H₅. Kontrol Kerja Rendah berdampak negatif pada kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kinerja karyawan dengan beban kerja fisik yang berat.

Stres di tempat kerja disebabkan oleh keadaan fisik, emosional, dan mental. Stres di tempat kerja yang tidak ditangani secara memadai oleh manajemen dapat membuat karyawan kurang termotivasi dan frustrasi, sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas mereka (Hardianty, 2021). Stres yang tinggi atau bahkan rendah Hal ini dapat menurunkan produktivitas pekerja di tempat kerja jika berlangsung dalam jangka waktu lama. (Sriyono, 2018)

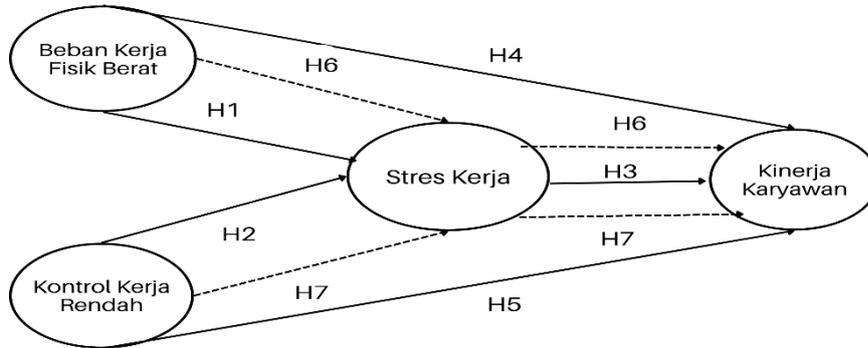
H₆. Beban Kerja Fisik Berat memiliki dampak negatif substansial terhadap kinerja pekerja, dengan stres di tempat kerja menjadi faktor mediasi.

Hubungan Antara Kontrol Kerja Rendah Terhadap Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Kurangnya kontrol pekerjaan dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa tidak memiliki pengaruh atas pekerjaan mereka dan Keputusan yang diambil (Kurjono & Setiawan, 2020). Kontrol pekerjaan yang rendah juga seringkali berdampak pada penurunan kinerja, dikarenakan adanya rasa kurang bersemangat yang dialami karyawan atas pekerjaan mereka, akibat dari hal tersebut dapat menambah tingkat stress, karena karyawan mungkin merasa tertekan oleh ketidakpastian dan ketidakmampuan untuk mengelola pekerjaan mereka (Denis Eka Nurvianti, 2022).

H₇. Kontrol Kerja Rendah secara signifikan merugikan kinerja pekerja dan diperantarai oleh stres terkait pekerjaan.

Gambar. 1 Hasil Model



Sumber : Dikembangkan oleh penulis, 2024

HASIL PENELITIAN

Pengukuran *Outer Loading*

Semua indikator mempunyai nilai outer loading > 0,70, sesuai hasil uji validitas konvergen. Dengan demikian, semua indikator penelitian dapat dikatakan telah sesuai kriteria atau valid.

Validity and Reliability

Uji ini dilakukan menggunakan peringkat Cronbach's alpha dan ketergantungan komposit. Uji ketergantungan komposit variasi pada pemuatan luar variabel indikator, sementara nilai alfa Cronbach mengkarakterisasi korelasi indikator pada suatu konstruk. Nilai alfa Cronbach dan reliabilitas komposit harus lebih dari 0,6, menurut Hair et al. (2022). Semua variabel laten memiliki nilai > 0,6, yang menunjukkan bahwa semuanya memenuhi persyaratan uji reliabilitas, menurut temuan uji pada Tabel 2. Setelah memenuhi semua persyaratan pengukuran, ini dianggap dapat diandalkan. Hair et al. (2022) mengklaim bahwa suatu konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% variasi indikatornya ketika nilai Average variation Extracted(AVE) lebih tinggi dari 0,5. Karena setiap konsep dalam penelitian ini mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5, maka konsep tersebut memenuhi validitas konvergen. Ini menunjukkan bahwa lebih dari 50% variasi indikator setiap konstruk dapat dijelaskan. yang menunjukkan validitas yang kuat.

Tabel 2. Hasil *Validity dan Reliability*

	Cronbach's IAlpha	rho_A	Composite Reliability	Averagel IVariancel IExtracted (AVE)	Decision
Beban Kerja Fisik Berat (X1)	0.891	0.905	0.913	0.601	Reliable
Kinerja Karyawan I(Y)	0.899	0.901	0.929	0.767	Reliable
Kontrol Kerja Rendah I(X2)	0.952	0.96	0.961	0.806	Reliable
Stres Kerja I(M)	0.931	0.933	0.951	0.829	Reliable

Sumber : Dikembangkan oleh penulis, 2024

Discriminant Validity

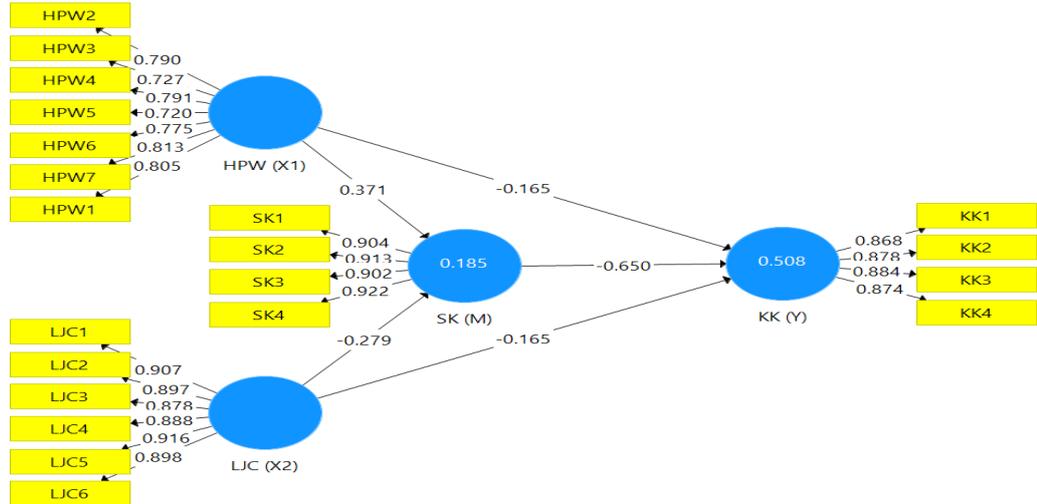
Dalam penelitian ini, ujian yang digunakan untuk Menurut Hair dkk. (2022), "kriteria Fornell-Larcker adalah validitas diskriminan. Dalam hal validitas diskriminan, kriteria Fornell-Larcker harus diperhitungkan terlebih dahulu. Agar dapat lulus uji ini, nilai Average Square Root of Variance Extracted (AVE) harus lebih besar daripada nilai korelasi terbesar dengan konstruk lainnya Nilai Average Square Root of Variance Extracted (AVE)." untuk setiap konstruk ditunjukkan pada Tabel 3. lebih tinggi daripada hubungannya dengan konstruklainnya, yang berarti angka tersebut sudah memenuhi *Fornell-Larcker criterion*.

Tabel 3. *Fornell-Larcker* criterion

	Beban Kerja Fisik Berat	Kinerja Karyawan	Kontrol Kerja Rndah	Stres Kerja
Beban Kerja Fisik Berat	0.775			
Kinerja karyawan	-0.404	0.876		
Kontrol Kerja Rendah	0.15	-0.045	0.898	
Stres Kerja	0.329	-0.667	-0.223	0.91

Sumber : Dikembangkan oleh penulis, 2024

Gambar 2. Model Penelitian



Sumber : Dikembangkan oleh penulis, 2024

Cross Loading

Sesuai tabel 4, bisa dinyatakan bahwasanya nilai masing-masing dari *outer loading* lebih tinggi dari pada *cross loading* pada konstruk lainnya.

Tabel 4. *Cross Loading*

	Beban Kerja Fisik Berat	Kinerja Karyawan	Kontrol Kerja Rendah	Stres Kerja
BKFB 1	0.805	-0.35	0.123	0.355
BKFB 2	0.79	-0.291	0.11	0.232
BKFB 3	0.727	-0.219	0.195	0.232
BKFB 4	0.791	-0.378	-0.013	0.297
BKFB 5	0.72	-0.173	0.243	0.126

BKFB 6	0.775				-0.343	0.071	0.25
BKFB 7	0.813				-0.344	0.196	0.209
KK1		-0.358	0.868			-0.108	-0.554
KK2		-0.361	0.878			-0.028	-0.62
KK3		-0.366	0.884			0.047	-0.632
KK4		-0.328	0.874			-0.077	-0.522
KKR 1		0.136			-0.025	0.907	-0.207
KKR 2		0.13			-0.102	0.897	-0.172
KKR 3		0.079			-0.063	0.878	-0.146
KKR 4		0.117			-0.071	0.888	-0.184
KKR 5		0.088			-0.007	0.916	-0.237
KKR 6		0.24			0.003	0.898	-0.234
SK1		0.314				-0.189	0.904
SK2		0.296				-0.265	0.913
SK3		0.319				-0.163	0.902
SK4		0.271				-0.19	0.922

Sumber : Dikembangkan oleh penulis, 2024

Nilai R-Square

Koefisien determinasi (R²) ialah metrik yang paling sering digunakan untuk menilai kemampuan penjelasan model struktural. Kapasitas model struktural untuk menjelaskan variabilitas variabel dependen yang diantisipasi diukur dengan nilai R-kuadrat, yang juga dikenal sebagai koefisien determinasi. Semakin baik model prediksi yang dihasilkan oleh model penelitian yang disarankan, semakin tinggi angka R-kuadrat. Menurut Tabel 5, variabel independen memiliki dampak 51% pada kinerja karyawan, sedangkan 49% terpengaruh oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model. Nilai R-kuadrat kinerja karyawan sebesar 0,51 menunjukkan hal ini. Nilai R-kuadrat sebesar 0,19 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki dampak sebesar 19% terhadap stres kerja, sedangkan komponen yang tidak termasuk dalam metode memiliki pengaruh sebesar 81%.

Tabel 5. R-Square

	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.508
Stres Kerja (M)	0.185

Sumber : Dikembangkan oleh penulis, 2024

Path Coefficient

Pada tahap ini, analisis dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* dan *t-value*. *Path coefficient* mendekati 1 menunjukkan hubungan kuat antar variabel, sedangkan mendekati 0 memperlihatkan korelasi lemah. Nilai *t* yang lebih dari 1,65 menampilkan korelasi signifikan pada tingkat kesalahan 5% (Hair et al., 2022).

Tabel 6. Path Coefficient

	Original Sample	Sample Mean	T-Statistics	P-Values
Direct Effect				
Beban Kerja Fisik Berat -> Kinerja Karyawan	-0.165	-0.172	2.857	0.004
Beban Kerja Fisik Berat -> Stres Kerja	0.371	0.378	4.754	0.000
Kontrol Kerja Rendah -> Kinerja Karyawan	-0.165	-0.162	3.039	0.002
Kontrol Kerja Rendah -> Stres Kerja	-0.279	-0.285	4.904	0.000
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.650	-0.646	12.855	0.000
Indirect Effect				

Beban Kerja Fisik Berat ->Stres Kerja	-0.241	-0.243	0.049	0.000
-> Kinerja Karyawan				
Kontrol Kerja Rendah ->Stres Kerja	0.182	0.184	0.041	0.000
-> Kinerja Karyawan				

Sumber : Dikembangkan oleh penulis, 2024

Secara keseluruhan, semua hipotesis yang diuji dalam analisis ini diterima, karena nilai p kurang dari 0,05 dan nilai t melebihi 1,96. Hal ini menunjukkan bahwasanya beban fisik yang tinggi dan kontrol pekerjaan yang rendah memiliki dampak besar pada kinerja pekerja, oleh stres di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

PEMBAHASAN

Beban kerja fisik yang berat (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan koefisien Beban kerja mempunyai korelasi yang cukup besar dengan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan adanya keterkaitan yang signifikan antara kedua variabel dalam pengkajian ini (jalur -0,165, nilai t-statistik 2,857, dan nilai-p 0,004) (Diana, 2019). Dan demikian hipotesis ini di terima, menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja fisik, semakin menurun performa karyawan.

Stres kerja (M) mempengaruhi secara positif dan berkelanjutan oleh aktivitas fisik yang berat (X1). Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan mendorong karyawan untuk aktif dan bersemangat dalam bekerja. (Saulina Batubara & Abadi, 2022). Hasilnya, koefisien jalur sebesar 0,371, Nilai p-value ialah 0,000, dan t-statistic ialah 4,754. Nilai t-statistic lebih dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, sehingga mendukung hipotesis. Demikian hipotesis ini di terima yang dimana menunjukkan bahwa beban kerja fisik yang berat cenderung meningkatkan stres kerja.

Kontrol kerja rendah (X2) memiliki efek yang merugikan dan besar terhadap kinerja pekerja. (Y). Kelelahan kerja dapat menyebabkan penurunan performa dan meningkatkan risiko kecelakaan di tempat kerja, terutama jika pengawasan terhadap pekerjaan rendah (Fitria et al., 2023). Dengan nilai p sebesar 0,002, nilai t-statistik sebesar 3,039, dan koefisien jalur sebesar -0,165. Jadi hipotesis ini di terima, menunjukkan bahwa semakin rendah kontrol kerja, semakin buruk kinerja karyawan.

Kontrol kerja rendah (X2) memiliki efek yang merugikan dan besar terhadap stres pekerja. (M). pengkajian ini melihat secara langsung bahwasanya performa karyawan secara signifikan mempengaruhi secara negatif oleh beban kerja. Akibatrendahnya kontrol pekerjaan terhadap Tingkat stres karyawan terkait pekerjaan sangat dipengaruhi oleh beban kerja mereka. (Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan, 2022), dengan path coefficient sebesar -0,279, nilai t-statistic sebesar 4,904, dan p-value sebesar 0,000. Oleh karena itu, hipotesis ini di terima, menunjukkan bahwa semakin rendah kontrol kerja, semakin berpengaruh kepada stres kerja.

Kinerja karyawan (Y) mempengaruhi secara negatif dan signifikan oleh stres kerja (M). Stres di tempat kerja dapat membahayakan kinerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja dan pendapatan perusahaan. Selain itu, tanggungan kerja yang berlebihan dapat secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. (Dira et al., 2022). Nilai p adalah 0,000, nilai t-statistik adalah 12,855, dan koefisien jalur adalah -0,650. Hal ini menunjukkan bagaimana kinerja pekerja menurun seiring dengan meningkatnya stres terkait pekerjaan.

Demikian dengan hipotesis ini di terima, menampilkan bahwasanya semakin tinggi stres kerja, semakin berdampak bagi performa karyawan.

"Stres kerja (M) yang dimediasi oleh beban fisik yang cukup (X1) memiliki pengaruh yang negatif dan cukup besar terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup besar antara beban kerja fisik yang tinggi dengan kinerja karyawan. Beban kerja fisik dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang kuat." (Hardianty, 2021). Koefisien jalurnya adalah -0,241, nilai t-statistiknya adalah 4,967, dan nilai p-nya adalah 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwasanya beban fisik yang tinggi yang dimediasi oleh stres kerja berdampak besar terhadap penurunan performa karyawan. Demikian dengan hipotesis ini di terima.

Pengaruh Kontrol Kerja Rendah (X2) melalui Dampak stres kerja (M) terhadap kinerja pekerja (Y). Kinerja pegawai sangat dipengaruhi secara positif oleh rendahnya kontrol pekerjaan yang

dimediasi oleh stres kerja. Manajemen stres kerja yang efektif perlu diterapkan bagi pekerja yang mengalami pengontrolan kerja yang rendah untuk meningkatkan kesejahteraan. pengkajian ini menyoroti pentingnya pengendalian stres terkait pekerjaan bagi pegawai yang mempunyai sedikit control atas pekerjaan mereka untuk mempertahankan kinerja tinggi, yang dapat menurunkan stres terkait pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan (Firdaus et al., 2024). memiliki nilai t-statistik 4,418, nilai p-value 0,000, dan koefisien jalur sebesar 0,182. Ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat memperlemah pengaruh negatif dari rendahnya kontrol kerja bagi performa karyawan, dengan ini hipotesis di terima.

pengkajian ini menemukan bahwa beban kerja fisik yang berat dan rendahnya kontrol pekerjaan meningkatkan tingkat stres kerja kurir pengiriman barang. Peningkatan stres kerja ini pada gilirannya menurunkan kinerja karyawan, yang berarti ketika kurir menghadapi tekanan fisik yang tinggi dan merasa kurang mampu mengontrol pekerjaannya, kinerjanya cenderung memburuk. Rendahnya kontrol pekerjaan juga langsung berdampak negatif pada kinerja, menunjukkan bahwa kontrol yang minim membuat kurir merasa kurang efektif dalam bekerja. Stres kerja memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan ini. Stres memperburuk dampak beban kerja fisik terhadap kinerja, namun secara bersamaan memediasi pengaruh rendahnya kontrol pekerjaan dengan kinerja secara positif. Artinya, stres kerja memperkuat hubungan antara rendahnya kontrol dan penurunan kinerja, sehingga mengelola stres sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan beban kerja fisik dan pemberian kendali lebih dalam pekerjaan untuk meminimalkan stres dan meningkatkan kinerja kurir.

KESIMPULAN

Beban kerja fisik yang berat (X1) berdampak negatif baik secara langsung maupun tidak langsung dengan meningkatnya stres terkait pekerjaan (M) terhadap kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan pada akhirnya akan menurun akibat peningkatan stres terkait pekerjaan yang disebabkan oleh beban fisik yang lebih besar. Lebih jauh lagi, kinerja karyawan (Y) mempengaruhi secara negatif oleh kontrol kerja yang tidak memadai (X2). Semakin sedikit kontrol yang dimiliki karyawan dalam pekerjaannya, kinerja mereka akan semakin menurun. Namun, stres kerja justru mengurangi pengaruh negatif kontrol kerja yang rendah, karena kontrol kerja yang rendah juga berdampak pada penurunan tingkat stres. Secara keseluruhan, baik beban kerja fisik yang berat maupun Kinerja karyawan dipengaruhi oleh buruknya pengendalian kerja baik secara langsung ataupun tidak langsung. melalui peran stres karyawan sebagai mediator, dengan stres memainkan peran penting dalam memediasi hubungan tersebut.

SARAN

Berikut ini ialah beberapa rekomendasi yang dapat dibuat oleh para peneliti:

1. Manajemen Beban Kerja Fisik, korporasi perlu memperhatikan tekanan kerja fisik yang berat, terutama kepada pekerjaan yang membutuhkan kegiatan fisik intens. Dengan mengurangi intensitas fisik yang berlebihan atau memberikan bantuan alat yang lebih ergonomis, Bisnis bisa mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Peningkatan Kontrol Kerja, memberikan lebih banyak kontrol kepada karyawan dalam pekerjaannya dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa mempunyai control lebih atas kerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif.
3. Manajemen Stres Kerja, implementasi program manajemen stres yang efektif sangat penting. Dengan memberikan dukungan untuk mengelola stres, baik melalui pelatihan atau program kesejahteraan, perusahaan dapat membantu karyawan mengurangi dampak negatif stres terhadap kinerja.
4. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan, meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan dengan menyediakan fasilitas yang mendukung kesehatan, seperti ruang istirahat, olahraga, atau konseling stres, akan membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja dan kontrol yang rendah terhadap kinerja karyawan.

Dengan menerapkan saran ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05).

- <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2).
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KURIR STUDI PADA J&T EXPRESS GARUT 01 (PT. GLOBAL JET EXPRESS). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Harianti, H., Rosmalah, S., & Nurmaya. (2023). KAJIAN SISTEM AGRIBISNIS HULU DAN PEMASARAN SAYURAN DI KECAMATAN KONDA KABUPATEN KONAWA SELATAN. *Agrisurya*, 2(1). <https://doi.org/10.51454/agrisurya.v2i1.255>
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019). *Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis*. In *Book* (Vol. 87, Issue 4).
- Fauzan, R. (2017). Beban Kerja Pramusaji Food and Beverage Service di Hotel Aston and Conference Center Tanjung Pinang. *JOM FISIP*, 4(1).
- Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan. (2022). Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11 No. 1 Juli 2022, 11(1).
- Daud, I., & Afifah, N. (2021). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Compensation and Work Environment on Performance. *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 6(2). [https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2\(2\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2(2))
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9).
- Dira, T. N., Rimbano, D., Amir, I., Meylisa, Suprpto, S. F. T., & Ningrum, E. A. N. A. (2022). Meta Analisis: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Overload Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *ESCAF 1st 2022*, 64.
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi*.
- Fauzan, R. (2017). Beban Kerja Pramusaji Food and Beverage Service di Hotel Aston and Conference Center Tanjung Pinang. *JOM FISIP*, 4(1).
- Firdaus, F., Soekiman, A., & Hidayat, F. (2024). Faktor-Faktor Penyebab, Tingkat Stres Kerja, dan Dampak Stres Kerja pada Tenaga Ahli Proyek Konstruksi. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1). <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2769>
- Fitria, N., Hamidi, M. N. S., & Puteri, A. D. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PENGEMUDI TRAVEL DI PT ANNANTA SETUJU GRUP KOTA PEKANBARU TAHUN 2023. *PREPOTIF: JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT*, 7(3). <https://doi.org/10.31004/prepotif.v7i3.19985>
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh work overload dan intimidasi terhadap kinerja karyawan account officer PT bank aceh syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1).
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications Ltd.
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019). *Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis*. In *Book* (Vol. 87, Issue 4).
- Hardianty, H. (2021). Hubungan Beban Kerja Fisik dengan Keluhan Musculoskeletal terhadap Kinerja Karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar. *Dewantara Journal of Technology*, 2(1). <https://doi.org/10.59563/djtech.v2i1.82>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *JURNAL APLIKASI PELAYARAN DAN KEPSELABUHANAN*, 13(2). <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Khomariah, E. (2020). TURNOVER INTENTION PT. EFRATA RETAILINDO DITINJAU DARI BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1). <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Krisnawati, N. M., Widayani, A. A. D., Saraswati, N. P. A. S., Rivaldo, Y., Ratnasari, L., Kunci, K., Karyawan, K., Kepemimpinan, ;, Motivasi, ;, Kerja, K., Inaray, J. C., Nelwan, O. S., Lengkong, V. P. K., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2019). Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusantara Surya Sakti Bangli. *Seminar Nasional INOBALI 2019 Inovasi Baru Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora* 532, 9(3).
- Lutfiah, E., Heriana, C., & Saprudin, A. (2023). HUBUNGAN BEBAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEKERJA KONVEKSI NAZKIA DI DESA SUKAMUKTI KECAMATAN CIKIJING KABUPATEN MAJALENGKA TAHUN 2023. *National Nursing Conference*, 1(2). <https://doi.org/10.34305/nnc.v1i2.874>

- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1). <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Mayasari, E., Karsim, & Saputra, P. (2023). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3 Nomor 6(2004).
- Munir, M. (2023). HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI, PROFESIONALISME DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1). <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.96>
- Onsardi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Modul Kuliah MSDM International*.
- Puspitasari, A. W., Sutrisno, S., & Mastika, I. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember. *E-Sospol*, 10(2). <https://doi.org/10.19184/e-sospol.v10i2.39680>
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1).
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Setiyo Utomo. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE CABANG DI LANGSA. *PARAMETER*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Zinni, Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Iii Kebun Rambutan. *Jimea*, 5(2).