

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PROJECT BILLMAN PADA PT. PLN NUSA DAYA UNIT GORONTALO

Nia Karunia Adam¹, Dewi Indrayani Hamin², Rezkiawan Tantawi³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: karuniaadam48@gmail.com¹

Abstract: *This research aimed to determine the effect of workload and work stress on the performance of employees involved in the Project Billing Management (Billman) at PT. PLN Nusa Daya Gorontalo Unit. The research method used is a quantitative method. The data collected through a questionnaire distributed via Google Forms to 70 respondents who were analyzed and were active employees in the project. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS version 25 program. The research results showed that workload and work stress had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) was 0,837% or 83,7%, indicating that workload and work stress explain 83,7% of the variance in employee performance. The remaining 16,3% was effected by other variables not examined in this research.*

Keywords: *Workload; Work Stress; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Project Billing Management (Billman) pada PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk google form kepada 70 responden yang dianalisis dan merupakan karyawan aktif dalam proyek tersebut. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,837 atau 83,7% menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 83,7%. Sedangkan sisanya 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan dalam dunia bisnis semakin kompetitif, sehingga mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi tertentu yang harus dicapai, salah satunya adalah memperoleh profit (profit oriented). Sumber daya manusia sebagai aset memegang peranan sangat besar dalam organisasi karena secanggih apapun perangkat komputer software maupun hardware dalam menerima masukan (input), mengolah (proses), dan menyajikan (output) berbagai kebutuhan data dan informasi jika tidak didukung sumber daya (brainware) yang memadai, maka kecanggihan peralatan tersebut tidak memiliki manfaat secara fungsional sebagaimana mestinya (Adhari, 2021).

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya perusahaan apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan perannya dalam memberi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri (Putra, 2019).

Kinerja begitu dibutuhkan pada suatu perusahaan agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Secara kuantitas maupun kualitas, kinerja tercapai berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Rivai, 2014) kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral ataupun etika.

Menurut (Vanchapo, 2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja setiap karyawan tidak hanya terkait dengan kualitas dan kuantitas produknya, tetapi melakukan analisis beban kerja juga mencegah stres dan tekanan kerja yang berlebihan. Kinerja karyawan organisasi atau perusahaan akan terganggu akibat beban kerja yang berlebihan. Begitu pula sebaliknya, jika perusahaan terlalu banyak memberikan pekerjaan kepada karyawannya, hal ini juga akan merugikan perusahaan secara tidak efisien.

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan rasa ketakutan cemas dan merasa tegang akan menurunkan kinerja kondisi pekerjaan. Apabila stres yang dialami karyawan tentunya akan merugikan perusahaan yang bersangkutan sehingga kinerja yang dihasilkan menurun. Menurut (Yuli Asih et al., 2018) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja akan muncul bila terdapat karyawan yang mengalami pendapatan kerja tidak sesuai dengan target perusahaan dan seorang karyawan merasa berat membawa pekerjaannya yang dibawa pulang ke rumah sehingga karyawan mengalami banyak pikiran tidak seimbang fisik dan psikisnya.

Tabel 1 Laporan Pencapaian SLA Pekerjaan Billman Periode Tahun 2023

No.	Bulan	Pembacaan Meter Pelanggan Paskabayar			Pembacaan Meter Pelanggan Prabayar			Pengendalian Piutang		
		Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase
1	Januari	97,675	97,675	100%	21,280	21,832	103%	20,065,978,321	20,065,978,321	100%
2	Februari	97,450	97,432	100%	21,280	21,257	100%	20,104,116,131	20,104,116,131	100%
3	Maret	97,202	97,200	100%	21,000	20,500	98%	17,633,928,040	17,633,928,040	100%
4	April	97,058	97,035	100%	20,720	20,244	98%	19,760,529,902	19,760,529,902	100%
5	Mei	96,835	96,828	100%	20,440	20,677	101%	19,712,894,624	19,712,894,624	100%
6	Juni	95,825	95,820	100%	20,720	20,835	101%	21,459,521,502	21,459,521,502	100%
7	Juli	96,308	96,308	100%	20,440	19,909	97%	20,022,090,582	20,022,090,582	100%
8	Agustus	96,040	96,038	100%	20,720	20,327	98%	19,865,064,158	19,865,064,158	100%
9	September	95,793	95,792	100%	21,000	21,393	102%	20,273,038,217	20,273,038,217	100%
10	Oktober	95,584	95,582	100%	21,000	21,025	100%	19,558,438,153	19,558,438,153	100%
11	November	95,383	95,382	100%	21,280	27,690	130%	20,801,634,126	20,799,895,454	100%
12	Desember	95,226	95,225	100%	21,280	26,941	127%	20,503,378,605	20,502,710,717	100%

Sumber: PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo

Tabel di atas menunjukkan pencapaian kinerja Billman periode tahun 2023, dari tabel ini terlihat bahwa ada tiga aspek pekerjaan yaitu pembacaan meter pelanggan paskabayar, pembacaan meter pelanggan prabayar, dan pengendalian piutang. Pada masing-masing pekerjaan tersebut terdapat target, realisasi, dan presentase. Untuk aspek pekerjaan pembacaan meter pelanggan paskabayar dan prabayar, angka pada kolom target merupakan jumlah total pelanggan yang harus dibaca meternya dengan cara memfoto fisik meter dan merekam stand kWh meter pelanggan. Sedangkan, angka pada kolom realisasi merupakan jumlah aktual pembacaan meter yang berhasil dilakukan oleh petugas Billman. Selanjutnya, untuk aspek pekerjaan pengendalian piutang angka pada kolom target merupakan jumlah tunggakan tagihan listrik, sedangkan angka pada kolom realisasi merupakan jumlah tunggakan yang berhasil ditagih. Kemudian, angka pada kolom presentase masing-masing aspek pekerjaan merupakan hasil analisis yang digunakan untuk menilai pencapaian kinerja.

Berdasarkan data tersebut, secara keseluruhan ada beberapa target yang 100% sudah tercapai dan ada juga yang belum tercapai. Target yang belum tercapai yaitu pada aspek pekerjaan pembacaan meter pelanggan prabayar, pada bulan Maret dengan target 21,000 dengan realisasi 20,500 dan presentase yang dicapai 98%, bulan April dengan target 20,720 dengan realisasi 20,244 dan presentase yang dicapai 98%, bulan Juli dengan target 20,440 dengan realisasi 19,909 dan presentase yang dicapai 97%, bulan Agustus dengan target 20,720 dengan target 20,327 dan presentase yang dicapai 98%.

Menurut informasi yang diperoleh dari petugas Billman, untuk pembacaan meteran prabayar masing-masing petugas ditargetkan total pembacaan yaitu 240 pelanggan dengan jangka waktu tiga hari dimulai dari tanggal 3 sampai dengan tanggal 5, jadi setiap hari ada target 80 pelanggan yang harus mereka baca meterannya. Pada pelaksanaannya Cater (Pembaca Meter) petugas biasanya sering mengalami kendala seperti meteran prabayar yang belum terbaca, karena terdapat meteran pasang baru dengan meteran yang sudah diganti. Hal ini menambah tugas mereka untuk mencari data pelanggan terlebih dahulu sebelum melakukan pembacaan meter sesuai titik koordinat yang diberikan. Belum lagi jika titik koordinatnya tidak akurat, pembacaan meteran akan terganggu dan hasilnya target tidak bisa tercapai.

Diindikasikan bahwa penurunan kinerja itu dikarenakan oleh adanya tuntutan tugas, sebagaimana disampaikan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mutmainnah, 2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) di Kabupaten Pinrang". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) stres kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) di Kabupaten Pinrang. 2) beban kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) di Kabupaten Pinrang. 3) stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) di Kabupaten Pinrang.

Terdapat Gap Research dari peneliti terdahulu yang telah banyak meneliti Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sulastri & Onsardi, 2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu". Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Namun, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paulina et al., 2022) dengan judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif. Didefinisikan sebagai desain penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti cenderung lebih bersifat sebagai sebab-akibat, sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo yang beralamat di Jl. Moh. Yamin, Limba B, Kota Sel., Kota Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Project Billing Management (Billman) PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo sebanyak 106 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan cara teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Project Billing Management (Billman) PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo. Namun, dari 106 kuesioner yang disebarkan hanya 70 kuesioner yang kembali dan dapat diolah, sehingga jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5 dengan lima tingkat jawaban, yaitu: 1 = Sangat Tidak Baik, 2 = Tidak Baik, 3 = Cukup Baik, 4 = Baik, dan 5 = Sangat Baik. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Linier Berganda, Uji Hipotesis, Uji-t, Uji-F, Koefisien Determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas & Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dalam penelitian dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis pearson correlation. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuesioner validitas adalah dengan melihat nilai pearson correlation dengan cut off 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,3$ maka kuesioner dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel penelitian Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai kriteria yang valid untuk semua item pertanyaan, dimana nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel 0.2352 dengan nilai signifikansi 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan pada penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis cronbach alpha dengan cut off 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,6$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keterangan
Beban Kerja	7	0,916	0,6	Reliabel
Stres Kerja	11	0,934	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	9	0,933	0,6	Reliabel

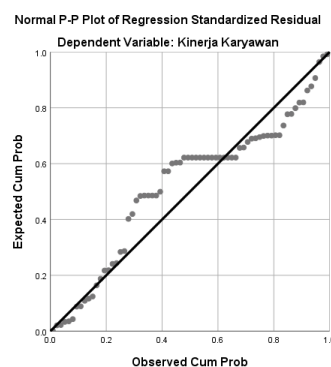
Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2025)

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Dengan kata lain, semua pertanyaan pada kuesioner mempunyai kesamaan hasil walaupun pada waktu yang berbeda (reliabel) dan data yang ada akurat serta bisa dipakai untuk alat ukur penelitian. Jika indikator terkait ditanya kembali, maka jawabannya akan serupa.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu uji statistik yang penting untuk dilakukan sebelum melakukan analisis data yang menggunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah data yang kita miliki terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Normal Probability Plot Test. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2025)

Dari gambar hasil uji normalitas di atas menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar disekitar garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Salah satu cara untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

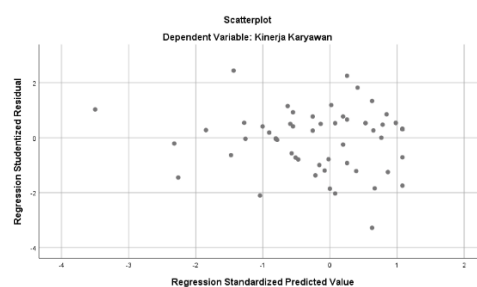
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,297	3,366	Tidak terdapat gejala Multikolinearitas
Stres Kerja	0,297	3,366	Tidak terdapat gejala Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari kedua variabel independen yaitu Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) adalah 0,297 > 0,1 sedangkan nilai VIF 3,366 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat gejala Multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Model yang terbaik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2025)

Dari gambar hasil uji heterokedastisitas di atas dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gangguan Heteroskedastisitas, karena pola yang jelas dan titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (Xi) apakah variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Adapun hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.637	2.150		.296	.768		
	Beban Kerja	.433	.108	.361	3.994	.000	.297	3.366
	Stres Kerja	.520	.080	.591	6.530	.000	.297	3.366

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji parsial (uji-t), nilai t tabel dapat ditentukan dengan $df = n - k - 1$ pada tingkat signifikansi 0,05. Dimana (n) merupakan jumlah sampel dan (k) merupakan jumlah variabel independen. Hasil t tabel yang diperoleh dari $70 - 2 - 1 = 67$ sebesar 1,996. Dari output di atas, t hitung untuk Beban Kerja (X1) adalah $3,994 > 1,996$ (t tabel), dan untuk Stres Kerja (X2) adalah $6,530 > 1,996$ (t tabel). Kedua nilai t hitung ini lebih besar dari nilai t tabel pada tingkatan signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima atau H0 ditolak dan H1 dan H2 diterima. Sehingga secara parsial atau individual variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Berikut ini adalah hasil pengujian uji-F:

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	1341.405	2	670.703	172.214	.000 ^b
	Residual	260.938	67	3.895		
	Total	1602.343	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji simultan (uji-F), maka nilai F hitung sebesar 172,214 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,13 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau < 0,05. Dimana hasil F hitung memenuhi ketentuan uji F yaitu F hitung > F tabel. Hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan individual variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi variabel Y (dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Koefisien

determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.832	1.973
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai R Square sebesar 0,837. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 83,7%. Sedangkan sisanya 16,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. Besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada hasil pengujian regresi linier berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.637	2.150		.296	.768
	Beban Kerja	.433	.108	.361	3.994	.000
	Stres Kerja	.520	.080	.591	6.530	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan data pada tabel hasil uji analisis regresi linier berganda, maka dapat disusun persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 0,637 + 0,433X_1 + 0,520X_2 + \epsilon$$

Penjelasan dari persamaan di atas:

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi yang didapat dari hasil perhitungan menunjukkan angka 0,637. Artinya jika variabel bebas yaitu variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) bernilai nol (0) atau tidak ada pengaruh sama sekali, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 0,637.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja sebesar 0,433 yang berarti setiap kenaikan satu (1) satuan pada variabel Beban Kerja (X1), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,433 atau 43,3%.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,520 yang berarti setiap kenaikan satu (1) satuan pada variabel Stres Kerja (X2), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,520 atau 52%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Payu et al., 2023) dalam jurnal yang berjudul "Penempatan dan

Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Gorontalo” menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo. Hasil penelitian ini mengartikan bahwa ketika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Artinya, peningkatan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan project Billman PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo tersebut berdampak pada peningkatan kinerja mereka secara nyata. Dengan kata lain karyawan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik ketika mereka diberikan tanggung jawab kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka. Karyawan proyek umumnya bekerja dengan target waktu yang ketat dan tanggung jawab tinggi. Dalam konteks ini, beban kerja dapat menjadi pemacu bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, selama masih dalam batas toleransi yang wajar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh sebesar 43,3%. Artinya, hampir setengah dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam beban kerja yang mereka alami. Angka ini cukup signifikan dan menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menjaga atau meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja. Semakin tepat beban kerja yang diberikan sesuai kapasitas dan kemampuan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kerjanya. Hal ini mencerminkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik, meskipun tinggi dapat menjadi pendorong semangat kerja apabila karyawan merasa diberdayakan dan mendapatkan dukungan yang memadai.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara dengan beberapa karyawan yang terlibat dalam Project Billman di PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo, diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang dimaksud mencakup aspek kuantitatif (jumlah tugas yang dibebankan) maupun kualitatif (tingkat kesulitan dan kompleksitas). Temuan di lapangan menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa terbebani oleh volume pekerjaan yang tinggi dan target penyelesaian yang ketat. Hal ini menyebabkan sebagian besar dari mereka terpacu untuk segera menyelesaikan pekerjaan dan harus bekerja melebihi jam kerja normal (lembur) untuk bisa memenuhi capaian target kerja tersebut. Namun, perlu diwaspadai bahwa beban kerja yang terlalu tinggi bisa tetap berdampak buruk jika terus menerus dilakukan dalam jangka panjang, seperti kelelahan fisik dan menurunnya konsentrasi dalam menyelesaikan tugas.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Job Demand-Resources (JD-R) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak negatif. Jika beban kerja tinggi, namun disertai dengan dukungan kerja yang memadai (job resources) seperti supervisi, pelatihan, serta fasilitas kerja yang memadai, maka beban kerja justru dapat memicu peningkatan motivasi dan kinerja. Karyawan di Project Billman terbukti dapat tetap menunjukkan kinerja optimal meskipun menghadapi tekanan kerja tinggi, karena mereka memiliki tujuan kerja yang jelas dan pengalaman lapangan yang memadai. Teori JD-R menjelaskan bahwa interaksi antara beban kerja (job demands) dan dukungan organisasi (job resources) akan menentukan apakah karyawan mengalami kelelahan atau justru mengalami keterlibatan kerja yang berdampak positif.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan gambaran nyata bahwa manajemen PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo perlu melakukan pengawasan dan evaluasi berkala terhadap beban kerja di dalam tim Project Billman. Manajemen perlu memonitor apakah beban kerja yang diberikan sudah berjalan secara efektif dan tidak menimbulkan efek kelelahan yang berkepanjangan. Fakta lapangan menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa kewalahan akibat padatnya jadwal, tingginya tekanan target, serta minimnya waktu istirahat. Dengan demikian, perusahaan jangan hanya fokus pada pengurangan beban kerja, tetapi juga mengelolanya secara strategis dengan menyesuaikan jumlah pekerjaan dengan kapasitas tenaga kerja yang tersedia, guna meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keberhasilan pelaksanaan proyek, khususnya dalam lingkungan kerja yang kompleks dan padat seperti Project Billman.

Penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu, tetapi juga akan berkontribusi terhadap keberhasilan proyek secara keseluruhan di lingkungan PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo, khususnya dalam pelaksanaan Project Billman yang bersifat teknis dan berbasis target waktu yang ketat. Penambahan beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Jika hal ini dilakukan maka penambahan beban kerja tersebut akan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat memaksimalkan pekerjaannya. Apabila karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai sebuah

tantangan untuk memaksimalkan pekerjaan, sehingga bisa bermanfaat bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaannya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zulfin et al., 2024) dalam jurnal berjudul "Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato" yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Berdasarkan kondisi faktual di lokasi penelitian, stres kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Project Billman di PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo. Stres kerja yang dialami karyawan sebagian besar disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat, sehingga menimbulkan tekanan yang menjadi faktor pendorong yang meningkatkan fokus, disiplin, dan tanggung jawab karyawan. Namun demikian, perlu dicatat bahwa tidak semua stres bersifat positif. Jika tidak dikelola dengan baik, stres yang awalnya bersifat produktif dapat berubah menjadi distress, yang justru menurunkan kinerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen stres yang tepat sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara tantangan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Menurut (Yuli Asih et al., 2018) terdapat 4 jenis stres, yaitu: Eustress, Hypostress, Distress, dan Hyperstress. Berikut ini tabel klasifikasi jenis-jenis stres:

Tabel 8 Klasifikasi Jenis-Jenis Stres

No.	Jenis Stres	Ciri Utama	Dampak Terhadap Kinerja	Rentang Pengaruh (%)	Keterangan
1.	<i>Eustress</i>	Stres positif, memotivasi, memberi energi dan tantangan yang sehat	Meningkatkan kinerja	0-25%	Pengaruh kecil, tetapi positif. Cenderung menstimulasi pencapaian.
2.	<i>Hypostress</i>	Stres karena kurang tantangan, bosan, monoton.	Tidak berpengaruh atau menurunkan sedikit kinerja.	26-40%	Pengaruh sedang, biasanya karena kurang tekanan kerja yang menantang.
3.	<i>Distress</i>	Stres negatif yang menyebabkan kelelahan, kecemasan, dan konflik kerja.	Menurunkan kinerja	41-65%	Pengaruh cukup besar. Ini jenis stres negatif yang umum terjadi di tempat kerja.
4.	<i>Hyperstress</i>	Stres berlebihan akibat beban kerja ekstrem, melebihi kapasitas individu	Sangat menurunkan kinerja	66-100%	Pengaruh sangat besar dan merusak. Berisiko tinggi terhadap burnout.

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh sebesar 52%. Artinya, lebih dari separuh perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat stres kerja yang mereka alami. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja di unit kerja tersebut. Jika dilihat pada tabel di atas dengan merujuk pada klasifikasi jenis stres kerja, maka angka 52% termasuk dalam kategori Distress. Artinya stres kerja yang dialami karyawan Project Billman bersifat negatif, yaitu berada dalam tekanan cukup tinggi yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Meskipun secara statistik menunjukkan hubungan positif terhadap peningkatan kinerja, hal tersebut bisa disebabkan oleh kondisi dimana karyawan terpaksa meningkatkan kinerja karena tekanan yang besar, bukan karena motivasi yang sehat. Oleh karena itu, jenis stres ini tidak boleh diabaikan sebab bila kondisi ini terus berlangsung tanpa manajemen

stres yang memadai, maka akan berpotensi menimbulkan kelelahan, burnout, bahkan penurunan produktivitas dalam jangka panjang.

Secara teoritis, penelitian ini mendukung Teori Job Demand-Resources (JD-R) yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan performa apabila disertai dengan dukungan organisasi yang memadai. Dalam konteks ini, stres kerja yang timbul dari tekanan target, waktu, dan tanggung jawab dalam proyek justru dapat memotivasi karyawan untuk lebih fokus, adaptif, dan cepat dalam bekerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa stres dalam kadar tertentu dapat mendorong semangat dan tanggung jawab, sehingga berkontribusi positif (eustress) terhadap kinerja. Namun, ketika stres tersebut sudah tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan muncul berbagai gangguan psikologis seperti kelelahan emosional, penurunan motivasi, serta ketidakmampuan dalam fokus terhadap tugas.

Secara praktis, penelitian ini memberikan gambaran bahwa manajemen PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo perlu mengembangkan program pelatihan pengelolaan stres, seperti pelatihan mental, pelatihan manajemen waktu, guna memaksimalkan efek positif dari stres kerja. Berdasarkan pengamatan di lapangan, stres kerja yang dialami karyawan umumnya disebabkan oleh tingginya beban kerja, serta tekanan penyelesaian proyek dalam waktu singkat. Karyawan di Project Billman terbukti memiliki daya tahan terhadap tekanan kerja tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja dalam kadar tertentu justru menjadi bagian dari sistem kerja yang memotivasi, selama tersedia dukungan organisasi seperti koordinasi tim yang baik, pembagian kerja yang jelas, serta penghargaan atas kinerja.

Stres kerja sendiri dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja karyawan jika dikelola dengan baik. Sebaliknya, stres dapat menguras sumber daya emosional dan pribadi, serta menguras energi seseorang di tempat kerja. Ketika seseorang tidak mengelola stres dengan baik, mereka tidak hanya merugikan diri mereka sendiri, mereka juga dapat merugikan rekan kerja. Dampak stres pada karyawan juga dapat mempengaruhi perusahaan, yaitu dapat mengurangi produktivitas karyawan melalui peningkatan ketidakhadiran. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan strategi penanganan stres kerja yang komprehensif, seperti pelatihan manajemen stres, pengaturan ulang beban kerja yang lebih proporsional, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta peningkatan komunikasi dan kolaborasi tim. Selain itu, peran atasan proyek dalam memberikan dukungan emosional dan pengakuan atas kinerja karyawan juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi dan pengujian secara simultan terhadap variabel beban kerja dan stres kerja, hasilnya menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan project Billman PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja. Artinya, karyawan tidak hanya termotivasi oleh beban kerja yang tinggi, tetapi juga oleh adanya tekanan yang menantang selama proyek berlangsung. Meskipun hasil ini positif, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja tetap kondusif, dan mekanisme dukungan seperti pelatihan manajemen waktu, komunikasi yang baik, serta dukungan psikologis tetap diberikan untuk mencegah kelelahan kerja (burnout).

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan dalam Project Billman ditinjau dari empat dimensi utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kendala kerja, dan sikap kerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa pada aspek kualitas kerja sebagian besar karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan standar mutu yang baik meskipun berada di bawah tekanan pekerjaan proyek. Hal ini berkaitan dengan beban kerja yang bersifat menantang namun masih dalam batas yang wajar, serta stres kerja yang mendorong peningkatan fokus. Maka, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja yang dikelola dengan tepat turut mendorong peningkatan kualitas hasil kerja. Dari sisi kuantitas, mayoritas responden menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Target pekerjaan mampu diselesaikan dalam jumlah yang sesuai. Hal ini bisa dijelaskan dari pengaruh stres kerja yang bersifat positif (eustress), yang menstimulasi karyawan untuk lebih giat dan efisien. Beban kerja yang terstruktur juga memberikan tekanan positif untuk mempercepat output pekerjaan. Oleh karena itu, kedua variabel memiliki peran penting dalam mendorong volume kerja yang optimal. Dimensi kendala kerja juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami kendala kerja yang bersumber dari kompleksitas tugas. Namun, tingkat kendala ini masih dapat diatasi dengan baik ini menandakan bahwa meskipun beban dan stres kerja memunculkan tantangan, karyawan tetap mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan pekerjaan. Dimensi sikap kerja, hasil menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan sikap kerja positif yang ditandai dengan kehadiran yang baik, kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, serta inisiatif dalam

mencari solusi atas permasalahan. Hal ini dipengaruhi oleh tekanan kerja yang dianggap sebagai tantangan. Dengan demikian, beban kerja dan stres kerja dalam porsi yang tepat mampu membentuk etos kerja yang baik.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,837 menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan mampu menjelaskan sebesar 83,7% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan Project Billman di PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo. Dengan kata lain, sebesar 83,7% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Angka ini sangat tinggi dan memperlihatkan bahwa kedua variabel ini merupakan prediktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan Project Billman. Namun demikian, angka tersebut tidak mencapai 100%, yang berarti masih terdapat sebesar 16,3% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal lain yang juga memengaruhi kinerja, seperti motivasi, kepemimpinan, pengalaman kerja, fasilitas kerja, atau aspek personal karyawan. Fakta-fakta tersebut memang ditemukan secara langsung di lapangan, dimana tidak semua karyawan memberikan respons atau performa kerja yang sama meskipun berada dalam tekanan kerja dan beban kerja yang serupa.

Keberadaan faktor-faktor tersebut turut memberikan kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan namun tidak termasuk dalam model penelitian yang digunakan, sehingga menyebabkan nilai koefisien determinasi tidak mencapai nilai sempurna. Oleh karena itu, meskipun beban kerja dan stres kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat variabel lain di luar penelitian ini yang juga berkontribusi terhadap kinerja, sehingga nilai R^2 tidak mencapai 100%. Dalam praktiknya, beban kerja dan stres kerja saling berkaitan erat dan dapat memperkuat satu sama lain. Misalnya, beban kerja yang tinggi tetapi tidak diimbangi dengan manajemen waktu dan dukungan organisasi yang memadai akan meningkatkan stres, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan atau fluktuasi kinerja. Sebaliknya, ketika beban kerja dan stres dikelola secara efektif, keduanya bisa mendorong terciptanya suasana kerja yang dinamis, penuh tantangan, dan mendukung pencapaian target kerja secara maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan project Billman PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Beban kerja diduga memiliki korelasi yang positif dengan kinerja karyawan karena karyawan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik ketika mereka diberikan tanggung jawab kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan project Billman PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Stres kerja diduga memiliki korelasi yang positif dengan kinerja karyawan karena dapat memacu peningkatan kinerja secara signifikan, sehingga stres kerja dalam tingkat tertentu dapat menjadi faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.
3. Beban kerja dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan project Billman PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo.

SARAN

1. Manajemen perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan tingkat tekanan kerja yang dialami oleh karyawan. Meskipun stres kerja terbukti mendorong kinerja, namun jika dibiarkan dalam kondisi distress secara terus menerus, hal ini dapat berdampak buruk terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan dalam jangka panjang.
2. Divisi Sumber Daya Manusia (HRD) disarankan untuk mengembangkan program manajemen stres di lingkungan kerja, seperti pelatihan coping stress, kegiatan peningkatan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan saluran komunikasi yang terbuka untuk menyampaikan tekanan atau permasalahan yang dihadapi karyawan.
3. Ruang lingkup penelitian ini terbatas hanya pada satu unit proyek, yaitu Project Billman PT. PLN Nusa Daya Unit Gorontalo, sehingga hasilnya belum tentu mencerminkan kondisi di unit

- atau instansi lain. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas cakupan lokasi agar hasilnya lebih general dan representatif.
4. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel beban, yakni beban kerja dan stres kerja, sementara banyak variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Penelitian mendatang dapat mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.
 5. Keterbatasan waktu dalam pelaksanaan penelitian menyebabkan tidak semua aspek dapat didalami secara menyeluruh, khususnya perubahan stres dan beban kerja yang fluktuatif. Penelitian lanjutan dapat dilakukan secara longitudinal (jangka waktu panjang) agar dapat menangkap dinamika pengaruh variabel secara lebih akurat dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media. <http://book.google.co.id>
- Mutmainnah. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria (ALFAMART) di Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 1(2), 103-110. <https://doi.org/10.31850/decision.v1i2.598>
- Paulina, A., Robinson, T., Sevti, S., & Manik, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. In *JRAK t* (Vol. 8, Issue 1).
- Payu, Sintiya., Ahmad, M., & Monoarfa, V. (2023). Penempatan Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Gorontalo. *JAMBURA*, 5(3), 945-952. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Putra, Z, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. Universitas Riau Pekanbaru. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/6763>
- Rivai, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media. <http://book.google.co.id>
- Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (2018). *STRES KERJA*.
- Zulfin, N., Rauf, B., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato. *JAMBURA*, 7(1). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>