

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MEDIASI STRES KERJA
(STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP JAMBI DR. SUTOMO)**

Pandu Iriansyah¹, Zulfina Adriani², Sumarni³

^{1,2,3}Universitas Jambi

panduiriansah03@gmail.com¹, zulfina_adriani@unja.ac.id², sumarni@unja.ac.id³

Received: 17-2-2024

Revised: 21-2-2024

Approved: 25-02-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggali peran mediasi stres kerja di lingkungan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan bank. Data dianalisis menggunakan analisis regresi untuk menguji hubungan langsung antara beban kerja dan kinerja karyawan, serta analisis mediasi untuk menguji peran stres kerja sebagai mediator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja juga terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Implikasi temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen di Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo perlu memperhatikan upaya mitigasi terhadap beban kerja dan stres kerja guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pemahaman lebih lanjut tentang dinamika faktor-faktor tersebut di konteks perbankan syariah, dan juga memberikan landasan untuk pengembangan strategi manajerial yang lebih efektif.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tidak hanya dilihat berdasarkan jumlah asset yang melimpah dan teknologi yang canggih, melainkan dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam sebuah perusahaan, tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi dengan baik. Di eral sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

Menurut Widjaja, (2021) Kinerja karyawan adalah faktor sangat penting untuk diteliti, karena hal tersebut sangat mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standa atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi. Bentuk-bentuk penghargaan dan konsekuensi dapat berupa promosi jabatan, kenaikan kompensasi, lmutasi, hingga pemberhentian kerja. Melalui proses penilaian kinerja perusahaan juga dapat mengetahui sudah sejauh mana tujuannya tercapai.

Dalam mengelola sumber daya manusia, telah ditetapkan penilaian kinerja secara objektif, dengan indikator penilaian yang terukur dan relevan sesuai dengan jabatan. Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo dalam menjalankan perusahaannya didukung oleh

sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Untuk melihat kinerja organisasi di Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.
Kinerja Pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo 2021-2023

No	Produk	2021			2022		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Tabungan	85%	73%	86	95%	78%	82
2	Emas	95%	92%	97	95%	89%	94
3	BSI OTO	65%	55%	85	75%	50%	67
4	KUR	80%	72%	90	85%	73%	86
5	BSI Griya	60%	43%	72	75%	45%	60
6	Mitraguna	50%	45%	90	70%	43%	61
Rata-Rata		435%	380%	520	495%	378%	450

Sumber : Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo, 2023

Berdasarkan pada tabel 1. menunjukkan bahwa selama tahun 2021-2023 kinerja pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo belum memuaskan karena mengalami naik turun yang menunjukkan kinerja tidak stabil dan diduga rendah. Berdasarkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama tahun 2021-2023 kinerja pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo belum memuaskan karena mengalami naik turun yang menunjukkan kinerja tidak stabil dan diduga rendah. Berikut data kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo sebagai berikut :

Tabel 2.
Penilaian kinerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCPJambi Dr. Sutomo

Penilaian Kinerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
Baik Sekali	2	5%	5	13%
Baik	8	20%	12	30%
Cukup	17	43%	5	13%
Kurang	13	33%	18	45%
Total	40	100%	40	100%

Sumber : Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo, 2022

Bahwa selama periode 2021-2022 kinerja pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo belum maksimal karena mengalami kenaikan dan penurunan. Menyikapi situasi ini, agar perusahaan tercapai kinerjanya dengan baik, maka diperlukan kerja tim yang solid dari setiap departemen dan kinerja yang optimal dari setiap karyawan untuk memberikan layanan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu penulis mengambil sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo”.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Silaen et al., (2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Sedangkan menurut Lestary & Chaniago, (2018) Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan, dan bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri.

Definisi beban kerja menurut Yang & Tristiana, (2022) adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban Kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Menurut Sulastril, (2020) Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, Volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Stres adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis seseorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berfikir dan juga kondisinya. Atau dapat dikatakan stres kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Sengkey et al., (2022) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Sedangkan menurut Bagus et al., (2015) menyatakan bahwa stres kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang kooperatif. Hanim, (2016) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian ini terletak di Jl. Dokter Sutomo No.11, Pasar Jambi, Kec. Pasar Jambi, Kota Jambi, Jambi, dengan populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan sebanyak 40 Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh dimana sampel diambil tidak menggunakan pengacakan melainkan dengan menggunakan seluruh populasi yang ada. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Kuesioner digunakan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan kepada responden.

Tabel 4.
Operasional Variabel Pengukuran

No	Variabel	Definisi operasional	Dimensi	Indikator hasil	Item
1.	Beban Kerja (X)	Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. (Sulastri, 2020)	1. Target yang Harus Dicapai	1. Kemampuan 2. Penyelesaian Pekerjaan 3. Target Pencapaian	1-3
			2. Kondisi pekerjaan	4. Ketentuan 5. Penempatan sesuai keahlian 6. Latar belakang pendidikan. 7. Lingkungan kerja	4-7
			3. Penggunaan waktu kerja	8. Efisien. 9. Tepat waktu	8-11
			4. Standar pekerjaan Sitorus & Siagian, (2023)	12. Tupoksi 13. SOP	12-13
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yangl dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. (Silaen et al., 2020)	1. Kuantitas Kerja	1. Hasil Kerja 2. Bertanggung Jawab 3. Mobilisasi	1-3
			2. Kualitas kerja	4. Teliti 5. Terampil 6. Cermat	4-6
			3. Ketepatan waktu (Silaen et al., 2020)	7. Ketepatan waktu 8. Optimal	7-8
3.	Stres Kerja (Z)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yangl mempengaruhi proses berfikir, lemosi, dan kondisi seseorang, hasilnyal stres yangl terlalu lberlebihan dapat mengancam lkemampuan seseorang untukl menghadapi lingkunganl dan padal akhirnya akanl mengganggu pelaksanaanl tugas-ltugasnya. (Handoko, 2011)	1. Tuntutan tugas	1. Penguasaan Situasi 2. Sarana dan Prasarana	1-2
			2. Tuntutan peran	3. Tekanan Pekerjaan 4. Bertentangan	3-4
			3. Tuntutan antar pribadi	5. Kemampuan 6. Persaingan	5-6
			4. Struktur organisasi	7. Transparan 8. Pengembangan Karir	7-8

			5. Kepemimpinan organisasi Massie & Areros, (2018)	9. Pengawasan 10. Kejelasan Tugas	9-10
--	--	--	--	--------------------------------------	------

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritasnya adalah Perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase 53%, dan laki-laki sebanyak 19 dengan persentase 47%. Karakteristik responden berdasarkan umur dengan mayoritas adalah 25-30 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 50%, 18-25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7%, 30-45 sebanyak 10 orang tahun dengan persentase 25%, >35 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 11%. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dengan mayoritas S1 sebanyak 38 orang dengan persentase 95%, S2 sebanyak 2 orang dengan Persentase 5%. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan mayoritas 6-10 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 50%, < 5 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 32%, > 10 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 18%.



Gambar 1. Model Hubungan Antar Variabel

Sumber : Data Diolah SmartPLS 3, 2023

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menetapkan validitas konvergen pada level konstruk. Ketentuan dalam model pengukuran (outer model) bahwa AVE dianggap telah memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih besar dari 0.50. Hasil nilai AVE yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.
Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Beban Kerja (X)	0.644	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.748	Valid
Stres Kerja (Z)	0.757	Valid

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua nilai AVE berada di atas >0.5 dimana AVE masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa konstruk telah memadai uji validitas pada tahap konvergen.

Tabel 6.
Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.676	0.658
Stres Kerja (Z)	0.511	0.498

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 6. diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabel kinerja karyawan sebesar 0.676 dengan nilai adjusted R-Square 0.658. nilai R-Square dari variabel kinerja karyawan yaitu 0.676 atau sebesar 67.6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan stres kerja sebesar 67.6% sedangkan sisanya sebesar 32.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini. Menurut Chin (1998) nilai R-Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0.67, moderat jika lebih dari 0.33 tetapi lebih rendah dari 0.67, dan lemah jika lebih dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.33. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel konstruk eksogen X dan Z mempengaruhi Y sebesar 0.676 atau 67.6%. Oleh karena itu nilai R-Square lebih dari 67% maka pengaruh konstruk eksogen X dan Z terhadap Y termasuk kuat.

Selanjutnya dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabel stres kerja (Z) sebesar 0.511 dengan nilai adjusted R-Square 0.498. nilai R-Square dari variabel stres kerja yaitu 0.511 atau sebesar 51.1%. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja sebesar 51.1%, sedangkan sisanya sebesar 48.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini, Maka dapat dijelaskan bahwa variabel konstruk eksogen X mempengaruhi Z sebesar 0.511 atau 51.1%. Oleh karena itu nilai R-Square kurang dari 67% maka pengaruh konstruk eksogen X terhadap Z termasuk lemah. Dalam pengujian hipotesis (bootstrapping) ini akan menganalisis apakah antara variabel independen terhadap variabel dependen terhadap pengaruh yang signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat pathcoefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikan t statistik. Signifikansi parameter akan memberikan informasi tentang hubungan antar variabel penelitian. Dalam penelitian ini nilai signifikan yang digunakan (two-tailed) t-value 1.96 (signifikansi level = 5%). Tabel 5.10 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 7.
Dirrect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T Statistik (/O/ STDEV/)	P Value
Beban kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.342	0.344	0.173	1.978	0.048
Beban Kerja (X) -> Stres Kerja (Z)	0.715	0.729	0.077	9.314	0.000
Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.543	0.542	0.171	3.164	0.002

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan data tabel diatas dalam PLS pengujian secara statistic setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode Bootstrap terhadap sampel, pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk menimbulkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian bootstrap dari analisis PLS dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) **Pengujian pengaruh langsung anatara beban kerja terhadap kinerja Karyawan :** Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 1 diterima, yang bearti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) **Pengujian pengaruh langsung anatara beban kerja terhadap stres kerja :** Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh beban kerja terhadap stres kerja adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 2 diterima, yang bearti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
- 3) **Pengujian pengaruh langsung anatara stres kerja terhadap kinerja karyawan :** Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 3 diterima, yang bearti bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) **Pengujian pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja :** Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 4 diterima, yang bearti bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Dari gambaran kinerja karyawan dapat dilihat nilai terkecil dari pernyataan pada indikator Selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal dengan nilai rata-rata skor 164. Untuk gambaran pada stres kerja dapat dilihat nilai terkecil dari pernyataan pada indikator Keberhasilan karyawan lain menjadi persaingan dikantor dengan nilai rata-rata skor 164. Sedangkan gambaran beban kerja dapat dilihat nilai terkecil dari pernyataan pada indikator Target pekerjaan yang diberikan oleh pihak pimpinan sesuai dengan kemampuan karyawan dengan nilai rata-rata skor 142.
- Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo jika beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, maka seorang karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo semakin tinggi pula.
- Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo Pengaruhnya beban kerja yang berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat juga dapat berdampak pada meningkatnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Tidak sedikit karyawan yang merasa keberatan ketika beban kerja yang diberikan oleh pimpinan tinggi sehingga dapat berdampak pada stres kerja yang dialami oleh karyawan, hal ini dikarenakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak.

- Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo berpengaruhnya stres kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang mengalami stres kerja yang semakin meningkat cenderung dapat menurunkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo. Sebaliknya jika stres mengalami penurunan, maka kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo akan meningkat. Karyawan yang mengalami stres kerja akan sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja, dan karyawan akan cenderung merasa bingung dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Stres kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dikarenakan dengan adanya stres kerja tinggi yang di alami oleh karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo. Adanya beban kerja yang tinggi cenderung menimbulkan stres kerja pada karyawan yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo. Begitu pula sebaliknya jika beban kerja rendah maka dapat memperkecil adanya stres kerja sehingga kinerja karyawan akan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- bagus, I., Pratama, W., Agung, A., & Sriathi, A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel*. 4(11), 3565–3591.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 4(3), 1–10.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/Jrbi.V3i2.937>
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2), 41–49.
- Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *International Journal Of Research And Review*, 9(7), 468–472.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan. In *Suparyanto Dan Rosad (2015 (Vol. 5, Nomor 3)*.
- Sitorus, T., & Siagian, H. (2023). Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5(Mi), 5–24.
- Sulastri1, O. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 83–98.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya: Studi Kasus Di Pt X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/Jp.V19i1.9527>
- Yang, M. D. S., & Tristiana. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang*. 11(1).