

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIVISI COLLECTION
(Studi Pada Karyawan PT.Federal International Finance Cabang Malang 2 Singosari
Kabupaten Malang)**

Sonya Putri Anggelia Asfihani, Dadang Krisdianto, Khoiriyah Trianti

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl.MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144
Email : sonyaputriaa@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Beban Kerja serta Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Collection. Jenis riset ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Riset ini memakai teknik non probability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh, dengan sampel sebanyak 40 responden, analisis dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 22. Teknik pengumpulan data dikumpulkan melalui kuesioner, pada studi ini kuesioner disebarkan secara daring melalui Goggle form. Pemeriksaan data menggunakan alat penelitian uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Workload and Work Stress on the Performance of Collection Division Employees. This type of research uses quantitative research methods. This research uses non-probability techniques using saturated sampling method, with a sample of 40 respondents, analyzed using IBM SPSS Statistic version 22. data collection techniques were collected through questionnaires, in this study the questionnaire was distributed online via Goggle form. Data examination using instrument test research tools, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of this research prove that workload has no effect on employee performance, work stress has a positive effect on employee performance, and simultaneously workload and work stress have an effect on employee performance.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi mencakup beragam aspek yang berkombinasi dengan individu agar mereka bisa berkontribusi secara optimal dalam bisa maksud yang sudah disahkan. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), MSDM merupakan proses pencapaian maksud organisasi melalui pengelolaan individu di dalamnya. Dalam konteks ini, pegawai diarahkan agar

memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Kinerja sendiri mengacu pada tingkat kesuksesan individu dalam menjalankan tugasnya dalam periode tertentu di dalam organisasi.

Divisi Collection ialah tim yang bertugas menjalankan penagihan kepada nasabah. Tim ini terdiri dari lima orang Supervisor, di mana tiap SPV membawahi 5–6 staf penagihan lapangan. Dalam Divisi

Collection, Ada beberapa tingkatan proses penagihan, yaitu Cycle 0, Cycle 1, dan Cycle 2. Cycle 0 merupakan keterlambatan pembayaran selama 7 hari sejak tanggal jatuh tempo. Jika dalam periode tersebut nasabah belum menjalankan pembayaran, tim penagihan akan mendatangi rumah nasabah untuk menagih secara langsung. Selanjutnya, Cycle 1 terjadi ketika nasabah mengalami keterlambatan pembayaran selama 1 bulan sejak jatuh tempo. Jika sesudah melewati Cycle 0 nasabah masih belum melunasi tagihan, maka proses penagihan akan dilanjutkan oleh tim Cycle 1. Terakhir, Cycle 2 berlaku bagi nasabah yang sudah mengalami keterlambatan selama 2 bulan sejak jatuh tempo.

Tiap pegawai memiliki tingkat pendapatan yang berbeda, tergantung pada jabatannya. Selain gaji pokok, pegawai juga berhak mendapatkan insentif jika berhasil bisa atau bahkan melampaui target kerja yang ditentukan. Tunjangan lain juga diserahkan sebagai fasilitas pendukung kinerja pegawai. Contohnya, staf Collection lapangan menerima uang transport dan pinjaman sepeda motor.

Kinerja pegawai di PT. FIFGROUP dipengaruhi oleh beragam faktor, salah satunya ialah beban kerja. Dalam divisi Collection, pegawai menghadapi tekanan dari supervisor yang kurang memahami kondisi lapangan. Selain itu, tiap tagihan yang sudah dialokasikan di awal bulan harus tertagih seluruhnya, jika tidak, tim Collection berisiko menerima surat peringatan dari atasan. Proses absensi juga jadi tantangan, karena harus dijalankan di kantor, baik saat berangkat maupun pulang kerja. Ini menyulitkan jika ada kunjungan malam ke rumah nasabah, karena pegawai harus kembali ke kantor hanya untuk absen, yang memakan waktu lama terutama jika lokasi penagihan jauh.

Tabel 1. Jam Kerja Lembur

No	Nama	Waktu 08.00 - 17.00 WIB (Normal)	Keterangan
1	Aji Revan	08.00 - 21.00	Melebihi waktu normal, tanpa uang lembur
2	Tino Sadewo	08.00 - 20.00	Melebihi waktu normal, tanpa uang lembur
3	Setiawan	08.00 - 22.00	Melebihi waktu normal, tanpa uang lembur
4	Bahtiar	08.00 - 22.00	Melebihi waktu normal, tanpa uang lembur
5	Taufik	08.00 - 21.00	Melebihi waktu normal, tanpa uang lembur

Sumber : Data diolah 2024

Data mengindikasikan bahwa pegawai yang bekerja lembur melebihi jam kerja reguler (08.00 - 17.00) tidak memenuhi syarat untuk menerima upah lembur. Sebagai contoh, Aji Revan, yang jam kerjanya dari pukul 08.00 hingga 21.00, melampaui jam kerja normal dan tidak akan menerima upah lembur. Jam kerja lembur tersebut tidak akan diperhitungkan.

Salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai ialah beban kerja. Jika beban kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin berat maka akan terjadi yang namanya pikiran berat dan akan merasa tertekan ketika melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan menurun. Selain itu stres kerja juga bisa berdampak terhadap kinerja. Stres kerja, seperti yang didefinisikan oleh King (dalam Yuli Asih, 2018), ialah kondisi tegang yang mengganggu keseimbangan fisik dan mental individu. Kondisi ini memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi pegawai secara keseluruhan. Stres kerja sering kali muncul sebagai respons pada ketidakpuasan dalam pekerjaan, yang bisa memicu emosi negatif seperti kemarahan dan frustrasi yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Ketika pegawai mengalami stres di lingkungan kerja, hal ini bisa berdampak negatif bagi perusahaan..

Dari latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di PT. FIF Cabang Malang 2 Singosari?

2. Apakah stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di PT. FIF Cabang Malang 2 Singosari?
3. Apakah beban kerja serta stres kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai di PT. FIF Cabang Malang 2 Singosari?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg, yang juga dikenal sebagai teori motivasi-higiene, menekankan bahwa hubungan antara individu dan pekerjaan sangat krusial. Sikap pada pekerjaan bisa menentukan keberhasilan atau kegagalan karir seseorang. Herzberg mengelompokkan faktor yang mempengaruhi motivasi jadi dua bagian: faktor motivasi (berkombinasi dengan kepuasan dan pencapaian) dan faktor higiene (berkombinasi dengan kondisi dan lingkungan kerja). Memahami kedua faktor ini krusial untuk menerbitkan lingkungan kerja yang lebih baik dan menaikkan produktivitas (Konopaske, 2007).

Teori Burnout

Kelelahan kerja semakin jadi masalah yang meluas di era modern, terutama berkombinasi dengan beban kerja yang berlebihan dan tekanan untuk menaikkan hasil di lingkungan kerja. Pekerja yang terus-menerus menghadapi tuntutan pekerjaan yang besar bisa mengalami kelelahan fisik dan psikis yang mendalam, yang pada akhirnya mengakibatkan kelelahan kerja. Gejala kelelahan kerja meliputi rasa lelah yang berlebihan, sinisme, perasaan tidak efektif, dan hilangnya rasa keberhasilan profesional, yang merefleksikan penurunan keterlibatan dalam pekerjaan (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Beban Kerja

Mahawati dkk. (2021: 4), dalam buku mereka yang berjudul Analisis Beban Kerja serta Produktivitas Kerja, beban kerja bisa didefinisikan sebagai sejumlah tugas yang diserahkan kepada tenaga kerja, baik

yang membutuhkan upaya fisik ataupun mental. Tiap pekerjaan pada dasarnya memberikan beban bagi individu yang melaksanakannya, dan tiap orang memiliki kapasitas yang berbeda-beda dalam menghadapi beban tersebut. Sebagai contoh, pekerja bongkar muat di pelabuhan seringkali dihadapkan pada beban fisik yang berat, sementara seorang pengusaha umumnya menghadapi beban mental yang lebih besar terkait dengan tanggung jawab yang dipikulnya. Selain itu, petugas sosial juga seringkali harus menangani beban sosial yang cukup signifikan.

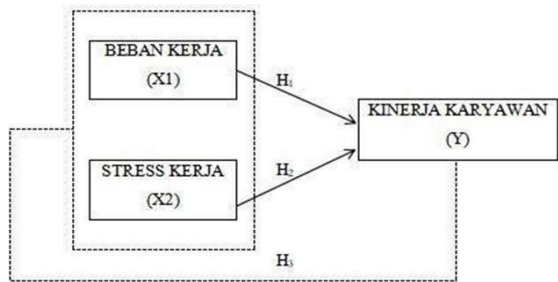
Stres Kerja

Stres kerja ialah perasaan tertekan yang dirasakan seseorang saat bekerja (Mangkunegara, 2013: 155). Ini juga bisa diartikan sebagai kondisi yang muncul ketika seseorang berinteraksi dengan pekerjaannya, yang mana bisa menyebabkan perubahan yang memaksanya untuk bertindak di luar kebiasaan (Beehr & Newman dalam Luthans, 2006: 441).

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai, yang juga dikenal sebagai performa kerja (Mangkunegara, 2011:9), ialah hasil atau capaian yang diraih oleh individu dalam pekerjaannya. Kinerja ini mencakup output kerja, baik dari segi mutu maupun porsi, yang diraih dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diserahkan. Hasibuan, dalam Khaeruman (2021), mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diraih seseorang dalam melaksanakan tugasnya, dengan memanfaatkan kemahiran, pengalaman, dan kesungguhan dalam batasan waktu yang sudah disahkan.

Kerangka Hipotesis



Gambar : Kerangka Hipotesis Sumber : Data diolah 2024

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metodologinya. Lokasi penelitian di PT. FIF Cabang Malang 2 Singosari, Kabupaten Malang, berlokasi di Jl. Raya Singosari Regency Kav. A1- A2, Pagentan, Singosari, Malang, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2024 - Januari 2025. Karyawan pada divisi collection yang berjumlah 40 dijadikan responden dan sampel penelitian. Teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda.

Definisi Operasional Variabel Beban Kerja (X₁)

Beban kerja seorang individu terdiri dari serangkaian tugas yang harus ia selesaikan, meliputi aktivitas yang mengandalkan kekuatan fisik ataupun kemampuan mental. Koesomowidjojo dalam Komariyah (2024). Adapun indikator beban kerja yaitu :

1. Kondisi pekerjaan
2. Pemanfaatan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Stess Kerja (X₂)

Stress kerja ialah tekanan psikologis yang dirasakan oleh karyawan saat menghadapi tuntutan pekerjaan. Robbinsins dalam Amaliah (2016). Adapun indikator dari stress kerja adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan pekerjaan
2. Tuntutan interpersona
3. Struktur organisas
4. Peran
5. Otoritas

6. Tanggung jawab

Kinerja Karyawan (X₃)

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja individu dalam suatu organisasi H.Jakson dalam Khaeruman 2021). Adapun indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Porsi kerja
2. Mutu kerja
3. Kemampuan bekerjasama

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0.365	0.312	Valid
	X1.2	0.424	0.312	Valid
	X1.3	0.379	0.312	Valid
	X1.4	0.633	0.312	Valid
	X1.5	0.562	0.312	Valid
	X1.6	0.329	0.312	Valid
Stress Kerja	X2.1	0.457	0.312	Valid
	X2.2	0.390	0.312	Valid
	X2.3	0.458	0.312	Valid
	X2.4	0.631	0.312	Valid
	X2.5	0.577	0.312	Valid
	X2.6	0.684	0.312	Valid
	X2.7	0.636	0.312	Valid
	X2.8	0.404	0.312	Valid
	X2.9	0.555	0.312	Valid
	X2.10	0.396	0.312	Valid
	X2.11	0.400	0.312	Valid
	X2.12	0.369	0.312	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.366	0.312	Valid
	Y1.2	0.323	0.312	Valid
	Y1.3	0.570	0.312	Valid
	Y1.4	0.414	0.312	Valid
	Y1.5	0.423	0.312	Valid
	Y1.6	0.330	0.312	Valid

Sumber : SPSS 2024

Sesuai hasil uji validitas dari setiap variabel di atas adalah r hitung $>$ r tabel (0.312). Bisa dinyatakan bahwa instrumen dari setiap variabel tersebut dikatakan absah.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item	Keterangan
Beban Kerja(X1)	0.708	6	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0.832	12	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.666	6	Reliabel

Sumber : SPSS 2024

Karena seluruh skor tersebut melampaui batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60, maka bisa diringkaskan bahwa semua variabel dalam riset ini memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.4500000
	Std. Deviation	1.78678458
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.089
Test Statistic		.099
Asymp Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : SPSS 2024

Menurut temuan tabel 4. ditunjukkan oleh skor Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Maka, bisa diringkaskan bahwa data yang dipakai dalam riset ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,342	3,194		6,056	,000		
Beban Kerja	-,199	,156	-,238	1,275	,210	,590	1,694
Stress Kerja	,236	,073	,605	3,242	,003	,590	1,694

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 2024

Hasil tabel 5. menunjukkan seluruh variabel memiliki skor toleransi lebih besar dari 0,10, maka bisa diringkaskan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model. Selain itu, skor VIF untuk variabel X1 dan X2 masing-masing sebesar 1,694, yang masih berada di bawah batas 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.478	2.050		-.233	.817
Beban Kerja	.140	.100	.289	1.398	.170
Stress Kerja	-.015	.047	-.065	-.312	.757

Sumber : SPSS 2024

Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 bisa diringkaskan bahwa tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. regresi linier berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,342	3,194		6,056	,000
Beban Kerja	-,199	,156	-,238	-1,275	,210
Stress Kerja	,236	,073	,605	3,242	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Sesuai tabel tersebut, skor konstanta (a) diraih sebesar 19,342. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel (X1) bernilai -0,199, sedangkan variabel (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,236. Dengan demikian persamaan regresi linier berganda yang terbentuk ialah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$Y = 19,342 - 0,199 (X_1) + 0,236 (X_2) + e$
Hasil analisis ini bisa diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Skor konstanta (a) sebesar 19,342 mengindikasikan bahwa jika (X1) dan (X2) bernilai nol, maka kinerja pegawai akan berada pada angka 19,342.
2. Koefisien regresi (b1) sebesar -0,199 berarti bahwa tiap kenaikan 1% pada (X1) akan menyebabkan penurunan variabel (Y) sebesar 0,199%.
3. Koefisien regresi (b2) sebesar 0,236 mengindikasikan bahwa tiap kenaikan 1% dalam stres kerja (X2) akan menaikkan variabel (Y) sebesar 0,236%.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

Tabel 8. uji parsial (uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.342	3.194		6.056
	Beban Kerja	-.199	.156	-.238	1.275
	Stress Kerja	.236	.073	.605	3.242

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 2024

Uji t terhadap beban kerja (X1) t hitung < t tabel dan skor sig t > 0,05 bahwa H_a ditolak serta menerima H_o . Sedangkan uji terhadap stress kerja (X2) t hitung > t tabel dan skor sig t < 0,05 bahwa menerima H_o serta menolak H_a .

Uji F (Simultan)

Tabel 9. uji simultan (uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	124.511	2	62.256	5.796
	Residual	397.389	37	10.740	
	Total	521.900	39		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS 2024

Dari tabel diketahui bahwa skor F hitung sebesar 5,796 lebih besar dari F tabel sebesar 3,25, serta skor signifikansi F sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian (H_a) diterima dan (H_o) ditolak. Ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.239	.197	3.27723

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja

Sumber : SPSS 2024

Sesuai tabel tersebut, skor Adjusted R Square sebesar 0,197 mengindikasikan bahwa variabel bebas, yaitu beban kerja serta stres kerja, secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 19,7% pada variabel keterikatan, yaitu kinerja pegawai. Sementara itu, 80,3% sisanya dipengaruhi oleh penyebab yang tidak tergolong dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja pada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. FIFGROUP Cabang Malang 2 Singosari. Ini mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja tidak selalu berdampak langsung pada kinerja pegawai secara signifikan. Namun, beban kerja yang terlalu tinggi bisa menyebabkan ketidakseimbangan dalam penyelesaian tugas, yang dalam jangka panjang bisa menurunkan produktivitas dan menaikkan potensi pegawai untuk keluar dari perusahaan (turnover). Temuan dalam studi ini juga tidak selaras dengan hasil riset Nadilah dkk. (2023), yang menemukan bahwa beban kerja secara parsial signifikan serta berpengaruh positif pada kinerja pegawai di PT. Snapindo Warlah Sukses Tebet.

Pengaruh stress kerja pada kinerja karyawan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika stres kerja dikelola dengan baik, pegawai bisa bekerja lebih efektif, mengatur waktu dengan lebih baik, serta bisa target kerja yang sudah disahkan. Hasil studi ini juga searah dengan riset yang dijalankan oleh Kadir dkk. (2023), yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai di PT. Panasea Banjarmasin. Dengan kata lain, stres kerja merupakan penyebab utama yang menentukan kinerja pegawai. Stres yang berlebihan bisa berdampak negatif pada kinerja, yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja pada Kinerja Karyawan

Dari analisis ini, bisa diringkaskan bahwa beban kerja serta stres kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja

pegawai. Temuan ini searah dengan penelitian Mangkunegara (2011: 9), yang menyatakan bahwa prestasi kerja merefleksikan hasil yang diraih individu dalam suatu periode tertentu, baik dari segi mutu maupun porsi, sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan.

KESIMPULAN

1. Hasil studi mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan pada kinerja pegawai di Divisi Collection.
2. Secara parsial, variabel stres kerja(X2) berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Artinya, ketika stres kerja dikelola dengan baik, pegawai bisa bekerja lebih efektif, mengatur waktu dengan lebih baik, serta bisa target kerja yang sudah disahkan.
3. Secara simultan, variabel beban kerja(X1) serta stress kerja(X2) berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai di divisi Collection, yang mengindikasikan bahwa kombinasi keduanya memiliki peran dalam menentukan kinerja pegawai.

SARAN

1. Bagi PT. FIF Cabang Malang 2 Singosari Kabupaten Malang
 - a. Sesuai temuan studi, indikator penggunaan waktu kerja memiliki skor terendah pada variabel X1. Maka, perusahaan disarankan untuk mengalokasikan waktu kerja secara lebih optimal agar pegawai bisa menyelesaikan tugasnya secara lebih efektif dan efisien.
 - b. Indikator tanggung jawab mengindikasikan skor terendah pada variabel X2. Maka, pegawai perlu lebih memahami dan menaikkan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Perusahaan juga sebaiknya memberikan dukungan yang lebih baik, baik dari segi

kontrol maupun sumber daya, agar pegawai merasa bahwa beban kerja mereka bisa perhatian yang cukup dari perusahaan.

- c. Indikator mutu memiliki skor terendah pada variabel Y. Untuk menaikkan mutu hasil kerja, perusahaan perlu mengidentifikasi hambatan yang bisa memengaruhi mutu kerja dan merancang strategi perbaikan agar standar kerja bisa terpenuhi secara maksimal.
2. Bagi Peneliti Berikutnya
Studi ini masih memiliki keterbatasan, sehingga bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dianjurkan untuk mengetahui cakupan studi, baik dalam hal jumlah sampel maupun variabel yang dipakai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmarany, A. I., dkk. (2024). Manajemen Stres. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Harmoko, dkk. (2022). Metodologi Penelitian. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Kadir, A., Melania, Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan, 13(2). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin.
- Khaeruman, dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus. Serang Banten: CV. A.A Rizky.
- Mahawati, E., dkk. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. Formosa

- Journal of Applied Sciences (FJAS), 1(5).
- Riyanto dan Hatmawan. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi 2. Bandung: IKAPI.
- .
- Suryani, Ni Kadek dan Foeh, John. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.