

Pengaruh Stress terhadap Prestasi Kerja dan Beban Kerja

Muhammad Amsaludin Imsadi

Universitas Nusa Putra

Alamat: Jl. Raya Cibolang No.21 Cisaat Sukabumi 3152 Indonesia

Korespondensi penulis: amtsalu@gmail.com

Abstract: *Employees experiencing work-related Stress tend to exhibit lower job performance due to difficulties in focusing and insufficient energy to complete tasks. This study aims to understand the influence of work-related Stress and workload on job performance at PT. Cicurug Anugrah Raharja. The research employs a quantitative approach with a survey method. The population consists of all employees at PT. Cicurug Anugrah Raharja, with a sample size of 20 individuals selected randomly using purposive sampling technique. Data analysis was conducted using linear regression. The results indicate a significant positive correlation between work-related Stress and workload ($r = 0.446$, $p = 0.049$). However, there was insufficient evidence to support a significant influence of work-related Stress or workload on job performance in this sample. In conclusion, while there is a relationship between work-related Stress and workload with job performance, other factors may also play a role in influencing employee performance at PT. Cicurug Anugrah Raharja.*

Keywords: *Work Stress, Employee Performance, and Workload*

Abstrak: Abstrak: Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung memiliki prestasi kerja yang kurang baik karena kesulitan memusatkan perhatian dan kurangnya energi untuk menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh stres kerja dan Beban Kerja terhadap prestasi kerja di PT. Cicurug Anugrah Raharja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cicurug Anugrah Raharja dengan sampel sebanyak 20 orang yang dipilih secara acak menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linier. Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara stres kerja dan Beban Kerja ($r = 0.446$, $p = 0.049$). Namun, tidak ditemukan cukup bukti untuk mendukung pengaruh signifikan stres kerja atau Beban Kerja terhadap prestasi kerja dalam sampel ini. Kesimpulannya, meskipun terdapat hubungan antara stres kerja dan Beban Kerja dengan prestasi kerja, faktor-faktor lain mungkin juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Cicurug Anugrah Raharja.

Kata Kunci: Orientasi Pasar, Jaringan, Kinerja Usaha, Analisis Regresi, Koefisien Determinasi

PENDAHULUAN

Beban Kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi mereka (Munandar, 2014). Vanchapo (2020) menambahkan bahwa Beban Kerja adalah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Monika (2017) menjelaskan bahwa Beban Kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau kelompok jabatan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu. Kendatipun demikian, Beban Kerja dapat berupa jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas,

yang dapat meningkatkan stres bagi karyawan. Penelitian Wijaya (2018) menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja, yang pada gilirannya dapat menyebabkan menurunnya kepuasan atau prestasi kerja. Stress kerja dan Beban Kerja adalah dua faktor yang sangat penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Stress kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tekanan waktu, tekanan pekerjaan, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Stress kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan cara mengganggu kinerja karyawan dan mengurangi motivasi karyawan. Karyawan yang mengalami Stress kerja cenderung memiliki prestasi kerja yang kurang baik karena mereka tidak dapat fokus dan tidak memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, Stress kerja juga dapat menyebabkan karyawan menjadi depresi, anxiety, dan insomnia, yang dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Menurut Ekawarna (2018) Stress dapat diartikan sebagai tekanan, yang menghasilkan reaksi tuntutan atau beban yang menyebabkan distorsi.

Beban Kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan cara mengurangi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Karyawan yang memiliki Beban Kerja yang berat cenderung memiliki prestasi kerja yang kurang baik karena mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Selain itu, Beban Kerja yang berat juga dapat menyebabkan karyawan menjadi frustrasi, irritable, dan tidak memiliki waktu untuk beristirahat. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan telah mengalami peningkatan Stress kerja dan Beban Kerja yang signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti peningkatan persaingan bisnis, peningkatan target penjualan, dan peningkatan tekanan waktu. Oleh karena itu, perusahaan harus mengambil langkah-langkah yang efektif untuk mengurangi Stress kerja dan Beban Kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress kerja dan Beban Kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 20 karyawan PT. Cicurug Anugrah Raharja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data tentang tingkat stres, Beban Kerja, dan prestasi kerja karyawan di PT. Cicurug Anugrah Raharja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Cicurug Anugrah Raharja, dengan sampel acak berjumlah 20 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1-5 untuk mengukur tiga variabel utama: stres, Beban Kerja, dan prestasi kerja. Proses pengumpulan data mencakup distribusi langsung kuesioner kepada sampel karyawan, diikuti oleh pengumpulan dan analisis kuesioner yang telah diisi. Analisis statistik meliputi uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, serta analisis deskriptif untuk menghitung nilai rata-rata, median, modus, standar deviasi, nilai minimum, maksimum, dan total untuk setiap variabel. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier untuk menilai dampak stres dan Beban Kerja terhadap prestasi kerja, serta uji koefisien regresi untuk mengevaluasi kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel. Diagnostik kolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa asumsi independensi variabel independen terpenuhi, sehingga hasil analisis regresi dapat lebih dapat diandalkan dan interpretasinya lebih tepat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

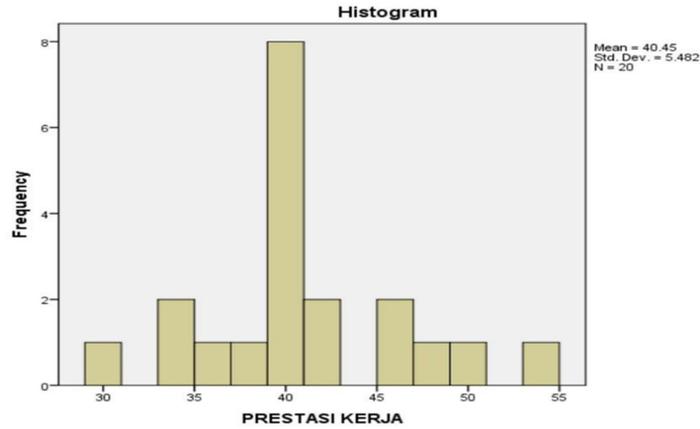
Kelompok	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Interpretasi
Stress	0.200	0.035	$\alpha = 0.05$
Beban Kerja	0.127	0.200	
Prestasi Kerja	0.183	0.079	

Pada kelompok Stress, nilai p (0.035) lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, menunjukkan bukti yang cukup untuk menolak hipotesis bahwa distribusi tidak normal. Sementara itu, untuk Beban Kerja dan Prestasi Kerja, nilai p masing-masing adalah 0.200 dan 0.079, yang lebih besar dari $\alpha = 0.05$, sehingga tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis bahwa keduanya mengikuti distribusi normal pada tingkat signifikansi yang sama.

Tabel 2. Uji Normalitas Variabel Prestasi Kerja

Uji	Statistik	Nilai p
Kolmogorov-Smirnov	0.183	0.079
Shapiro-Wilk	0.950	0.365

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai p untuk Kolmogorov-Smirnov adalah 0.079 dan untuk Shapiro-Wilk adalah 0.365. Kedua nilai p lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, menunjukkan tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis bahwa distribusi Prestasi Kerja adalah normal.



Gambar 1. Histogram Prestasi Kerja

Gambar 1 menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan memiliki distribusi normal, dengan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.183 dan Shapiro-Wilk sebesar 0.950. Nilai mean prestasi kerja adalah 40.45, sementara 5% trimmed mean adalah 40.33, dan mediannya adalah 39.50. Hal ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata prestasi kerja relatif stabil. Variansi prestasi kerja adalah 30.050 dan standar deviasinya adalah 5.482, yang menunjukkan bahwa variasi dalam prestasi kerja karyawan relatif kecil.

Tabel 3. Uji Pearson Correlation

Korelasi	Pearson Correlation	Nilai p (Sig. 2-tailed)	Interpretasi
Stress & Beban Kerja	0.446	0.049	Signifikan (positif)
Stress & Prestasi Kerja	-0.003	0.991	Tidak signifikan
Beban Kerja & Prestasi Kerja	0.328	0.157	Tidak signifikan

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara stress dan beban kerja ($r = 0.446$, $p = 0.049$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stress yang dialami seseorang, semakin tinggi pula beban kerja yang dirasakan. Namun, tidak terdapat korelasi signifikan antara stress dan prestasi kerja ($r = -0.003$, $p = 0.991$), serta antara beban kerja dan prestasi kerja ($r = 0.328$, $p = 0.157$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stress tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, dan beban kerja juga tidak memiliki hubungan signifikan dengan prestasi kerja pada sampel yang diteliti.

Tabel 4. Uji Statistik

Statistik	STRESS	BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA
N Valid	20	20	20
Missing	0	0	0
Mean	16.45	18.85	40.45
Std. Error of Mean	0.813	0.591	1.226
Median	16.50	19.00	39.50
Mode	17	19	39
Minimum	5	15	30
Maximum	22	26	53
Sum	329	377	809

Tabel 4 menunjukkan bahwa untuk variabel stress, beban kerja, dan prestasi kerja, terdapat 20 kasus yang valid tanpa data yang hilang. Rata-rata (mean) dari masing-masing variabel adalah 16.45 untuk stress, 18.85 untuk beban kerja, dan 40.45 untuk prestasi kerja, dengan standar error mean berturut-turut sebesar 0.813, 0.591, dan 1.226. Nilai median adalah 16.50 untuk stress, 19.00 untuk beban kerja, dan 39.50 untuk prestasi kerja, sedangkan modus menunjukkan nilai yang paling sering muncul yaitu 17, 19, dan 39. Rentang nilai untuk stress berkisar antara 5 hingga 22, beban kerja antara 15 hingga 26, dan prestasi kerja antara 30 hingga 53. Jumlah total nilai (sum) dari masing-masing variabel adalah 329 untuk stress, 377 untuk beban kerja, dan 809 untuk prestasi kerja, memberikan gambaran menyeluruh tentang distribusi dan karakteristik data.

Tabel 5. Model Summary

Statistik	Nilai
R	0.368
R Square (R ²)	0.136
Adjusted R Square	0.034
Std. Error of the Estimate	5.388

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R adalah 0.368, yang mengindikasikan adanya korelasi positif yang lemah antara variabel independen dan dependen. Nilai R Square (R²) sebesar 0.136 menunjukkan bahwa sekitar 13.6% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh model ini. Nilai Adjusted R Square adalah 0.034, sedikit lebih rendah dari R², yang memperhitungkan jumlah prediktor dalam model dan menunjukkan penyesuaian kecil setelah memperhitungkan kompleksitas model. Nilai standar kesalahan estimasi adalah 5.388, menunjukkan seberapa jauh data observasi menyimpang dari garis regresi.

Tabel 6. ANOVA

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Kuadrat	F	Nilai p (Sig.)
Regresi	77.466	2	38.733	1.334	0.290
Residu	493.484	17	29.028		
Total	570.950	19			

Tabel 6 menunjukkan bahwa model regresi yang memprediksi prestasi kerja menggunakan variabel beban kerja dan stress memiliki jumlah kuadrat regresi sebesar 77.466 dengan derajat kebebasan (df) 2, dan jumlah kuadrat residual sebesar 493.484 dengan df 17. Rata-rata kuadrat regresi adalah 38.733, sedangkan rata-rata kuadrat residual adalah 29.028. Nilai statistik f adalah 1.334 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0.290. Karena nilai p lebih besar dari 0.05, tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa model regresi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen prestasi kerja.

Tabel 7. Coefficients

Variabel	Koefisien Tak Ternormalisasi (B)	Std. Error	Koefisien Ternormalisasi (Beta)	t	Nilai p (Sig.)
(Constant)	28.973	9.094	-	3.186	0.005
STRESS	-0.281	0.380	-0.186	-0.740	0.470
BEBAN KERJA	0.854	0.523	0.412	1.634	0.121

Tabel 7 menunjukkan bahwa konstanta (constant) memiliki nilai 28.973 dan signifikan secara statistik ($p = 0.005$). Koefisien untuk stress adalah -0.281 dengan nilai t -0.740 dan p 0.470, yang menunjukkan bahwa pengaruh stress terhadap prestasi kerja tidak signifikan secara statistik. Koefisien untuk beban kerja adalah 0.854 dengan nilai t 1.634 dan p 0.121, yang juga menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.05. Koefisien ternormalisasi (beta) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja dibandingkan stress.

Tabel 8. Collinearity Statistics

Variabel	Tolerance	VIF
STRESS	0.801	1.248
BEBAN KERJA	0.801	1.248

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk STRESS dan BEBAN KERJA adalah 0.801, dan nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1.248. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah kolinearitas yang signifikan di antara variabel prediktor dalam model regresi ini, karena Tolerance mendekati 1 dan VIF berada dalam

batas yang dapat diterima (kurang dari 10).

Tabel 9. Collinearity Diagnostics

Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions
			Constant
1	2.966	1.000	0.00
2	0.025	10.976	0.18
3	0.009	18.259	0.00

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai eigen terbesar adalah 2.966 dengan indeks kondisi 1.000, sedangkan nilai eigen terkecil adalah 0.009 dengan indeks kondisi 18.259. Dimensi 2 dan 3 memiliki indeks kondisi yang tinggi (10.976 dan 18.259), yang mengindikasikan potensi kolinearitas. Proporsi varians menunjukkan bahwa STRESS memiliki proporsi varians yang tinggi (0.95) pada dimensi dengan indeks kondisi 10.976, dan Beban Kerja memiliki proporsi varians yang tinggi (0.82) pada dimensi dengan indeks kondisi 18.259, menunjukkan bahwa kedua variabel ini mungkin terlibat dalam kolinearitas.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara stres dan Beban Kerja, tidak ada cukup bukti untuk mendukung bahwa stres atau Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Cicurug Anugrah Raharja dalam penelitian ini. Hasil ini menggambarkan kompleksitas dari berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja di lingkungan kerja tersebut.

Pembahasan

Analisis regresi memerlukan pengujian normalitas untuk memenuhi persyaratan yang diperlukan dalam menilai kesesuaian model regresi, yaitu normalitas dari kesalahan prediksi. Uji normalitas ini penting untuk menentukan apakah sampel yang digunakan mewakili populasi secara umum, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan dasar untuk menggeneralisasi temuan tersebut pada populasi yang lebih luas (Hadi, 2001). Oleh karena itu, dalam penelitian ini variabel stres tidak mengikuti distribusi normal ($p = 0.035$), sehingga dapat mempengaruhi hasil analisis statistik yang mengasumsikan normalitas data. Sebaliknya, sedangkan variabel Beban Kerja ($p = 0.200$) dan prestasi kerja ($p = 0.079$) menunjukkan distribusi normal, mengindikasikan bahwa penggunaan teknik statistik yang memerlukan asumsi normalitas dapat diterapkan pada variabel ini tanpa risiko bias.

Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara Stress dan Beban. Namun, tidak ada hubungan signifikan antara Stress dan Prestasi Kerja, serta antara Beban Kerja dan Prestasi Kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Arfani & Luturlean (2018), yang mengonfirmasi bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja secara umum dinilai baik dan memiliki korelasi yang positif dengan Kinerja Karyawan yang juga dinilai baik. Secara keseluruhan, Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersamaan memengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan. Namun, ketika dianalisis secara terpisah, Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Beban Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

Dengan demikian peneliti berasumsi bahwa, faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini mungkin memiliki pengaruh yang lebih signifikan dalam menentukan prestasi kerja karyawan.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara stres dan Beban Kerja, tidak ada cukup bukti untuk mendukung bahwa stres atau Beban Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Cicurug Anugrah Raharja dalam penelitian ini. Hasil ini berbeda dengan penelitian Bachmid et al. (2017), yang menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, seperti yang ditunjukkan oleh analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi yang rendah ($p\text{-value} < 0,05$). Secara parsial, Stres Kerja dan Beban Kerja juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja, sesuai dengan temuan tersebut. Studi Aprilia et al. (2017) yang dilakukan pada pekerja perawat menunjukkan bahwa Beban Kerja, stres kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Uji regresi simultan menunjukkan bahwa ketiga faktor ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pekerja, sedangkan uji parsial menunjukkan bahwa masing-masing faktor tersebut berpengaruh secara individu terhadap kinerja pekerja.

Asumsi peneliti dalam hal ini adalah bahwa perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya kemungkinan besar disebabkan oleh fakta bahwa data stres dalam penelitian ini tidak mengikuti distribusi normal. Hal ini dapat mempengaruhi analisis statistik yang mengandalkan asumsi normalitas data, seperti uji korelasi dan analisis regresi. Dengan tidak terpenuhinya asumsi normalitas pada data stres, hasil analisis statistik menjadi kurang dapat diandalkan dan dapat menghasilkan perbedaan signifikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang mungkin memiliki distribusi data yang lebih normal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa data stres tidak mengikuti distribusi normal ($p = 0.035$), sedangkan data Beban Kerja ($p = 0.200$) dan prestasi kerja ($p = 0.079$) menunjukkan distribusi normal. Korelasi antara variabel menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara stres dan Beban Kerja ($r = 0.446$, $p = 0.049$), tetapi tidak ada korelasi signifikan antara stres dengan prestasi kerja ($r = -0.003$, $p = 0.991$), maupun antara Beban Kerja dengan prestasi kerja ($r = 0.328$, $p = 0.157$). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model yang memprediksi prestasi kerja menggunakan stres dan Beban Kerja hanya dapat menjelaskan sekitar 13.6% variasi dalam prestasi kerja ($R^2 = 0.136$), dengan penyesuaian yang minim setelah mempertimbangkan kompleksitas model (Adjusted R Square = 0.034). Uji statistik ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini tidak signifikan ($p = 0.290$), menunjukkan bahwa stres dan Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dalam sampel ini. Koefisien regresi untuk stres ($p = 0.470$) dan Beban Kerja ($p = 0.121$) tidak signifikan secara statistik, dan tidak ada masalah kolinearitas yang signifikan antara kedua variabel tersebut, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF yang sesuai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah mengambil pendekatan yang lebih mendalam terkait dengan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi prestasi kerja selain stres dan Beban Kerja. Selain itu, diperlukan metode pengumpulan data yang lebih luas dan diversifikasi sampel untuk menggeneralisasi temuan ini secara lebih luas dalam konteks organisasi atau industri yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung*. *eProceedings of Management*, 5(2).
- Bachmid, N. A., Ogi, I., & Sumarauw, J. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk*,

- Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Ekawarna, E. (2018). *Manajemen konflik dan stres*.
- Hadi, S. (2001). *Statistik*. Cetakan ke-5. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Monika, S. (2017). *Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*.
- Munandar, A. (2014). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia- Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288.