

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DEPARTMENT PRODUKSI SPINNING DI CV. Y**

***THE INFLUENCE OF WORK LAND AND JOB STRESS ON THE
PERFORMANCE OF SPINNING PRODUCTION DEPARTMENT EMPLOYEES
AT CV.Y***

Nafla Rizka Hamidah¹, Aam Rachmat Mulyana²

Program Studi Manajemen¹
Universitas Jenderal Achmad Yani²
AamRchmat@mn.unjani.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of work load and work stress on the performance of employees of the spinning production department at CV.Y. The research method used in this research uses a quantitative research method with a type of quantitative descriptive research which is explanatory research. The population of this research is employees at CV.Y, totaling 171 people. The sample for this research is 171 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of the f test research where f count was $388.822 > 3.055$ with a significance level < 0.05 , showing that simultaneously Work Load and Work Stress simultaneously had a significant influence on Employee Performance at CV.Y. The results of the t test research where Workload has a negative and significant influence on CV.Y Employee Performance, Job Stress has a negative and significant influence on CV.Y Employee Performance. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained an Adjusted R² value of 0.822, meaning that the variation in the Work Load and Work Stress variables was 82.2%, while the remaining 17.8% was explained by other variables.

Keywords: *Workload, Job Stress, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Department Produksi Spinning Di CV.Y. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang bersifat *explanatory research*. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada CV.Y yang berjumlah 171 orang, Sampel penelitian ini sebanyak 171 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian uji f dimana f hitung $388,822 > 3,055$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ menunjukkan secara simultan Beban Kerja Dan Stres Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Y. Hasil penelitian uji t dimana Beban Kerja yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Y, Stress Kerja yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Y. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0.822, artinya variasi variabel Beban Kerja, dan Stres Kerja adalah sebesar 82.2%, sedangkan sisanya sebesar 17.8% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja
PENDAHULUAN

Industri tekstil dan pakaian jadi (TPT) merupakan salah satu dari sedikit sektor manufaktur skala kecil yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional.

Berdasarkan penelitian terhadap industri TPT di Tiongkok, Bangladesh, Vietnam, Pakistan, dan India, operator tekstil di kelima negara tersebut melakukan aktivitas inovatif seperti pengembangan produk dengan memanfaatkan teknologi baru dan mengintegrasikannya ke dalam industri tekstil masing-masing. teknologi maju global terkemuka di abad ke-21. (Setyawan, Industri Tekstil Indonesia, 2023).

CV. Y adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil benang, kain knitting dan kain weaving, perusahaan ini berdiri pada tahun 1969.

Adanya penurunan kualitas produksi yang dikarenakan adanya beban kerja dan stress kerja yang di alami oleh karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Kinerja adalah kinerja pegawai dalam bekerja, yang dicapai melalui pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Banyak faktor, seperti stres dan beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, dapat berdampak negatif terhadap kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya Tinambunan et al., (2022).

Data lembur karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk melihat seberapa banyak karyawan lembur pada waktu bekerja dan juga merupakan tolak ukur dari beban kerja yang diterima oleh masing-masing karyawan. Semakin karyawan sering berlembur maka semakin banyak pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut menjadi beban kerja dan stres kerja bagi karyawan.

Tugas yang selalu diberikan yang bersifat mendadak, pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak dan harus

mencapai target yang tinggi dapat membebani karyawan, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kinerja. hal ini disebabkan karena adanya beban berlebihan yang ditanggung oleh karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

(Nurviana & Lelawati, 2022) menunjukkan bahwa stres memiliki efek yang merusak dan memperburuk. Tingkat stres yang berkisar dari rendah hingga tinggi mempunyai efek menguntungkan pada motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. waktu kerja yang terlalu lama diberikan kepada karyawan, sikap kepemimpinan yang kurang adil dan keadaan ekonomi keluarga merupakan faktor stress yang di alami karyawan, yang pada akhirnya juga dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di perusahaan, yakni kondisi ketika seluruh karyawan harus mampu memenuhi target kerja individu sehingga menyebabkan pada kondisi stres kerja dan beban kerja berlebih yang diakibatkan oleh tingginya target kerja yang dibebankan pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut yang telah di jelaskan diatas, bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI SPINNING DI CV.Y”**.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka identifikasikan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai beban kerja karyawan

- pada Departemen Produksi bagian *Spinning* pada CV. Y
2. Bagaimana stres kerja Karyawan pada Departemen Produksi bagian *Spinning* pada CV. Y
 3. Bagaimana kinerja karyawan menurut persepsi atasan langsung pada departemen Produksi bagian *Spinning* pada CV. Y
 4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan menurut persepsi atasan langsung pada departemen produksi *Spinning* CV Y baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Baban Kerja

Menurut (Husni, 2020), Beban kerja adalah Proses penentuan jumlah jam kerja karyawan yang diperlukan untuk mendukung suatu proyek tertentu dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain tujuan dari analisis work-life balance adalah untuk menentukan jumlah karyawan dan besarnya pekerjaan. waktu yang dapat dialokasikan secara efektif kepada setiap karyawan. Beban kerja adalah paket pekerjaan, atau jumlah tugas, yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau anggota tim tertentu dalam jangka waktu tertentu disebut paket pekerjaan, Menpan (1997).

Indikator beban kerja menurut (Nabilah & Ridwan, 2022), inilah indikator-indikator yang bisa dipakai untuk mengukur beban kerja yang dimiliki tenaga kerja, diantaranya:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target Yang Harus Dicapai
4. Standar Pekerjaan

Stres Kerja

menurut (Ahmad et al., 2022) Stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif

dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Stres kerja ialah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan, (Jaya et al., 2023)

Indikator menurut (Saulina Batubara & Abadi, 2022) yaitu sebagai berikut:

1. Baban Kerja
2. Sikap Keadilan Pemimpin
3. Waktu Kerja
4. Konflik
5. Ketegangan Dan Kesalahan
6. Balas Jasa

Kinerja Karyawan

Menurut (Hamizar, 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan merupakan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis. Pegawai yang memiliki kecerdasan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. (Huda & Shony Azar, 2021)

Indikator kinerja karyawan Menurut (Kadir et al., 2023)

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas Biaya
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan idalam studi ini adalah penelitian asosiatif, yang fokusnya adalah pada hubungan antara dua variabel atau lebih untuk memahami pengaruh atau keterkaitan di antara mereka.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi bagian

produksi spinning yang terdiri dari 171 orang, sampel pada penelitian ini sebanyak 171 responden.

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian dengan berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta sifat analisis datanya adalah kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan peneliti (Luthan, 2023)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Luthan, 2023). Adapun beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (library research)

penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, serta menelaah buku-buku, artikel jurnal, dan literatur-literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan di mana akan didapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian.

2. Penelitian lapangan (field research)

Penelitian lapangan yaitu pengumpulan data dan informasi dengan cara langsung mendatangi tempat yang akan dijadikan objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan wawancara serta menyebarkan kuesioner (angket) yang dilakukan pada karyawan produksi bagian spinning CV. Y. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kuesioner
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variable atau lebih dimana variable yang satu tergantung pada variable yang lain. Secara formulatif persamaan regresi linier berganda yang diadaptasi dari (Tinambunan et al., 2022), dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengukuran yang baik adalah mengukur apa yang memang seharusnya diukur dengan hasil yang konsisten. Peneliti menggunakan responden untuk melakukan pengujian validitas kuesioner. Uji validitas instrumen digunakan dengan teknik uji internal dengan korelasi product moment. Selanjutnya apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y). Bila korelasi di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Tinambunan et al., 2022). berikut hasil uji validitas pada penelitian ini;

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja, Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan

Beban kerja			
Pernyataan	Rhitung	Rtabel	keterangan
X1_1	0,693	0,30	VALID
X1_2	0,667		VALID
X1_3	0,626		VALID
X1_4	0,664		VALID
X1_5	0,722		VALID
X1_6	0,618		VALID
X1_7	0,670		VALID
X1_8	0,730		VALID
Stress Kerja			
Pernyataan	Rhitung	Rtabel	keterangan
X1_1	0,440	0,30	VALID
X1_2	0,380		VALID
X1_3	0,466		VALID
X1_4	0,719		VALID

X1_5	0,710		VALID
X1_6	0,669		VALID
X1_7	0,473		VALID
Kinerja Karyawan			
Pernyataan	Rhitung	Rtabel	keterangan
X1_1	0,440	0,30	VALID
X1_2	0,380		VALID
X1_3	0,466		VALID
X1_4	0,719		VALID
X1_5	0,710		VALID
X1_6	0,669		VALID
X1_7	0,473		VALID

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan informasi pada tabel tersebut diketahui bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dikategorikan valid karena rerata nilai r hitung dari pernyataan tersebut lebih besar dari r tabel (0,30). Artinya alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja, Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item	Hasil
Beban kerja X1	0,834	8	0,60
Stress Kerja X1	0,649	7	0,60
Kinerja Y	0,833	7	0,60

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 2, nilai kualitas yang tidak tergoyahkan dari setiap instrumen variabel beban kerja, stress kerja, dan kinerja melampaui nilai Cronbach Alpha sebesar 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini solid dan sesuai untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Normalitas Beban Kerja, Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstand ardized Residual
N		171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
		0
	Std.	2.10183
	Deviation	369
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.065
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi spinning CV.Y. menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,200 > 0,05 yang menandakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Multikolinearitas Beban Kerja, Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.360	1.117		.089	.929
	X1	.809	.033	.864	.24.696	.000
	X2	.103	.036	.101	-2.893	.004
						.863
						1.159

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Hasil uji multikolinearitas beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian warung serba ada (waserda) di KPSBU Lembang menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0,863 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,159 < 10,00$ yang menunjukkan bahwa tidak adakorelasi antara variabel independen pada model regresi

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Heterokedastisitas Beban Kerja, Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.360	.753	5.787	.000
	Beban Kerja	.102	.022	.358	.012
	Stres Kerja	.015	.024	.050	.523

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas beban kerja dan stres kerja karyawan bagian produksi CV.Y. menunjukkan hasil signifikansi (sig) lebih besar daripada 0,05 yaitu pada variabel beban kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 dan untuk variabel stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,523 yang menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berarti tidak terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Hasil Analisis Data Penelitian

Analisis Persmaan Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.360	1.117	-.089	.929		
	X1	.809	.033	.864	.000	.863	1.159
	X2	.103	.036	.101	.2893	.863	1.159

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Kemudian dilakukan pengujian analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 26 dan dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,360 + 0,809 X1 + 0,103 X2$$

1. Konstanta bernilai 4,360 yang mana menunjukkan bahwa variabel beban kerja

dan stress kerja bernilai nol maka variabel kinerja bernilai 4,360.

2. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi secara parsial berarah positif dengan nilai yaitu sebesar 0,809.

3. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja secara parsial berarah positif dengan nilai yaitu sebesar 0,103.

Koefisien Determinasi(R²)

Tabel .7 Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.820	2.11431

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai *standardize coefficients* beta adalah 82,2% yang berarti beban kerja dan stress kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji T

Tabel .8 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.360	1.117	-.089	.929		
	X1	.809	.033	.864	.000	.863	1.159
	X2	.103	.036	.101	.2893	.863	1.159

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan pada tabel hasil uji hipotesis parsial pengaruh beban kerja dan stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $-24.696 < 1,974$ (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

menggambarkan bahwa H_a diterimakan H_o ditolak, artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian produksi spinning di CV.Y.

2. nilai t hitung stress kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar $-2,893 < \text{dari } 1,974$ (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,04 < 0,05$ menggambarkan bahwa H_a diterimakan H_o ditolak, artinya stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian produksi spinning di CV.Y.

Uji F

Tabel .9 Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3476.300	2	1738.150	388.822
	Residual	751.010	168	4.470	
	Total	4227.310	170		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS bahwa diperoleh hasil F hitung sebesar $388,822 > 3,055$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menggambarkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja dan stress kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi spinning di CV.Y.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil simulasi dan analisis yang telah dilakukan maka dapat dirangkum beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian produksi spinning CV.Y
2. Stress Kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian produksi spinning CV.Y
3. Beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi spinning CV.Y

Saran

Dari hasil diatas, maka saran dari peneliti adalah :

1. Hasil ini memberikan pengetahuan tambahan kepada peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. CV.Y disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap beban kerja dan stress kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Universitas dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan studi, pembelajaran, dan peningkatan wawasan tentang penelitian ilmiah di Universitas Jenderal Achmad Yani
4. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Kompensasi dan disiplin kerja, di luar dari fokus penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. M., Handaru, A. W., Usman, O., & Kunci, K. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA , STRES KERJA DAN KERJA-KESEIMBANGAN HIDUP TERHADAP KINERJA KARYAWAN (KASUS STUDI PADA KARYAWAN STARTUP DI JAKARTA)* Machine Translated by Google. 2749–2757.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada BPJS Maluku). *AMAL: Journal of Islamic Economic And Business (JLEB)*, 2(1), 52–64.
- Huda, M., & Shony Azar, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan.

- HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160–172.
<https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Husni. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Riau Graindo Pekanbaru. *Skripsi*, 4, 1–23.
- Industri Tekstil Indonesia, 2023. (2023). *Industri Tekstil Indonesia, 2023*.
<https://news.ums.ac.id/id/05/2023/industri-tekstil-indonesia-bangkit-atau-mati/>
- Jaya, I. G. A. P., Wisnawa, I. M. B., & Ni Nyoman Arini. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Pada Masa Pandemi Covid-19 di W Hotel Seminyak Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(2), 103–110.
<https://doi.org/10.22334/jihm.v13i2.251>
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139.
<https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Luthan, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119–128.
<https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>
- 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*, 1(5), 725–744.
<https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510>
- Nurviana, W., & Lelawati, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(1), 161–168.
<https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i1.1047>
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33.
<https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>