

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEJENUHAN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

ZULFA NURHIDAYAT

B100170216

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA , KEJENUHAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ZULFA NURHIDAYAT

B 100 170 216

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Mabruroh, S.E.,M.M.

NIK. 242

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA , KEJENUHAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**OLEH
ZULFA NURHIDAYAT
B100170216**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 25 Juli 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Mabruroh, S.E.,M.M. (.....)
(Ketua dewan Penguji)
2. Farid Wajdi, S.E., M.M., Ph.D. (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Aflit Nuryulia, S.E., M.M. (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)



Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.

NIDN. 06 160874 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Juli 2022

Penulis



ZULFA NURHIDAYAT

B100170216

PENGARUH BEBAN KERJA, KEJENUHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membahas pengaruh beban kerja, kejenuhan kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus, yaitu penelitian dilakukan secara langsung pada objek tertentu dalam suatu perusahaan dan bertujuan untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan dalam analisis. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner atau wawancara kepada target yang dituju untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan. Hasil penelitian variabel beban kerja, kejenuhan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

Kata kunci : beban kerja,kejenuhan kerja,stress kerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze and discuss the effect of workload, burnout, job stress on employee performance. This research uses a case study method, namely research is carried out directly on certain objects in a company and aims to collect information and data needed in the analysis. Researchers are interested in conducting research on employee performance. The data collection method used in this research is by giving questionnaires or interviews to the intended target to obtain accurate and relevant data. The results of the study of workload variables, bornout, work stress have a negative and significant effect on performance, so the first hypothesis is proven true.

Keywords: workload, burnout, job stress, employees

1. PENDAHULUAN

Kinerja atau performance merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik tentulah dapat mendorong pencapaian tujuan sebuah organisasi dengan cepat dan sebaliknya. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Gaol (2014:589) mendefinisikan bahwa "Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang

digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.” Kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif.

Banyak faktor mempengaruhi masalah kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, burnout, dan stress kerja. Dalam suasana bekerja pada setiap organisasi, setiap individu pasti memiliki masalah terlepas dari tanggung jawab yang dipegangnya. Salah satu masalah yang sedang krusial di dunia kerja saat ini adalah beban kerja, burnout, dan stress kerja. Hal ini karena seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. Beban kerja, Burnout dan stress kerja seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif merupakan elemen terpenting yang seringkali menjadi penentu eksistensi perusahaan tempatnya bernaung, akan tetapi sumber daya manusia dalam organisasi penuh dengan keterbatasan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Beberapa permasalahan pada kesadaran akan tugas dan tanggung jawab individu terhadap tugas pokok dan fungsi dari masing-masing individu dalam organisasi, sehingga haruslah ada upaya dari organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. peneliti telah banyak mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan membaginya kedalam tiga aspek yaitu internal pegawai, lingkungan internal, dan lingkungan eksternal (Wirawan, 2012:6)

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, beban kerja adalah salah satu faktornya. Beban kerja itu sendiri adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Menurut Menpan (1997) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Kurnia (2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa

terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Maslach et. al (2001) mengatakan bahwa Burnout adalah reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. Burnout memiliki dimensi yang antara lainnya adalah: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur. Maslach, et al. (2001) mendefinisikan burnout sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap stressor interpersonal yang kronis dalam pekerjaannya. Burnout memiliki tiga dimensi yaitu kelelahan, sinis dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (Maslach, et al. 2001). Kelelahan (emotional exhaustion) merupakan penentu utama kualitas burnout, dikatakan demikian karena perasaan lelah mengakibatkan seseorang merasa kehabisan energi dalam bekerja sehingga timbul perasaan enggan untuk melakukan pekerjaan baru dan enggan untuk berinteraksi dengan orang lain. Sinis (depersonalization), ditandai dengan kecenderungan individu meminimalkan keterlibatannya dalam pekerjaan bahkan kehilangan idealismenya dalam bekerja. Depersonalization adalah cara yang dilakukan seseorang untuk mengatasi kelelahan emosional yang dihadapinya. Perilaku tersebut merupakan upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain sebagai obyek. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (low personal accomplishment), merupakan kecenderungan memberikan evaluasi negatif terhadap diri sendiri. Individu merasa pesimis dengan kemampuannya bekerja, sehingga setiap pekerjaan dianggap sebagai beban yang berlebihan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan

yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, dalam Prihatini, 2007).

Burnout merupakan akibat dari stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup sering, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya (Fajriani dan Septiari (2015). Gaol (2014:651), menjelaskan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Selain masalah burnout, stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi yang timbul dari interaksi individu dan pekerjaan mereka yang ditandai oleh perubahan dalam diri yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Beehr dan Newman Dalam Luthan 2011). Menurut Hidayati, dkk (2008) Masalah stres kerja didalam organisasi atau instansi menjadi gejala penting untuk diamati sejak adanya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan. Rivai (2005) mendefinisikan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi dimana timbulnya ketegangan fisik dan juga pikiran yang menyebabkan terjadinya kondisi yang tidak seimbang dan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio et al., 2013). Stress kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit dan waktu yang hilang (Kouloubandi, 2012). Stress kerja pada karyawan apabila ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan maksimal dalam bekerja (Adawiyah, 2015). Selain itu, Stress dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yuen et al. (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stress kerja

terhadap kinerja karyawan. Zafar et al. (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas yang sudah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja, Kejenuhan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” di PT. Telkom Indonesia pusat Surakarta.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT TELKOM Solo. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner atau wawancara. Teknik analisa data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan uji analisa regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	<i>p-value</i> (sig)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,869	0,436	Normal

Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi $> 0,05$ artinya hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk uji normalitas dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 2. Hasil Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Beban kerja	0,828	1,208	Tidak terjadi multikolinieritas
Burnout	0,822	1,217	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres kerja	0,951	1,052	Tidak terjadi multikolinieritas

Dari tabel 2 dapat diketahui tidak terjadi masalah multikolinearitas dari persamaan penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan nilai VIF > 10 dan didukung dengan nilai *Tolerance Value* > 0,1.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Beban Kerja	0,581	Tidak ada heteroskedastisitas
Burnout	0,754	Tidak ada heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,145	Tidak ada heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil tersebut di atas diketahui besarnya nilai signifikansi variabel beban kerja, burnout dan stres kerja lebih besar dari α (0,05) maka H_0 diterima atau H_a ditolak sehingga *t-test* tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

3.2 Analisa Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t_{hit}	Sig
(Constant)	11,456	5,502	0,005
Beban kerja	-0,443	-5,610	0,000
Burnout	-0,226	-3,873	0,000
Stres kerja	-0,162	-2,977	0,004
R	= 0,727	Fhitung	= 28,408
R ²	= 0,529	Sig	= 0,000
Adjusted R ²	= 0,510		

Berdasarkan tabel 4 dapat dibuat fungsi persamaan:

$$Y = 11,456 - 0,443X_1 - 0,226X_2 - 0,162X_3 + e \quad (1)$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Konstanta (α) = 11,456, bernilai positif yang berarti apabila jika beban kerja, kelelahan kerja dan stres kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja sebesar 11,456.

Koefisien b_1 = -0,443 bernilai negatif, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,443.

Koefisien b_2 = -0,226 bernilai negatif, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar sebesar 0,226.

Koefisien $b_3 = -0,162$ bernilai negatif, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar sebesar 0,162.

3.3 Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
Beban kerja, kejuhan kerja dan stres kerja	28,408	3,15	0,000	Ho ditolak

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,408 > 3,15$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variable beban kerja, kejuhan kerja (*burnout*) dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.510	1.45515

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,510. Hal ini berarti bahwa 51,0% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, kejuhan kerja dan stres kerja sedangkan sisanya yaitu 49,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Beban kerja	-5,610	-1,991	0,000	Berpengaruh
Kejuhan Kerja	-3,873	-1,991	0,000	Berpengaruh
Stres kerja	-2,977	-1,991	0,004	Berpengaruh

3.4 Pembahasan

3.4.1 **Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan**
 Hasil koefisien regresi diketahui bahwa beban kerja menunjukkan nilai positif (0,000) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $-5,610 > t_{tabel}$ sebesar $-1,991$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (α), dengan demikian H_0

ditolak dan konsekuensinya H1 diterima. Dengan demikian beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan yang mana beban kerja menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga akan menimbulkan berbagai gangguan yang berdampak pada kinerja.

3.4.2 Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Berpengaruh Signifikan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil koefisien regresi diketahui bahwa kejenuhan kerja menunjukkan nilai positif (0,000) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $-3,873 > t_{tabel}$ sebesar 1,991 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05 (\alpha)$, dengan demikian H_0 ditolak dan konsekuensinya H2 diterima. Dengan demikian kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

3.4.3 Stres Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil koefisien regresi diketahui bahwa beban kerja menunjukkan nilai positif (0,004) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $-2,977 > t_{tabel}$ sebesar -1,991 dan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05 (\alpha)$, dengan demikian H_0 ditolak dan konsekuensinya H3 diterima. Dengan demikian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah peneliti uraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya.
- b. Variabel kejenuhan kerja (*burnout*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua terbukti kebenarannya.
- c. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

Adanya berbagai temuan, serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran kepada peneliti selanjutnya:

- a. Bagi perusahaan telkom sebaiknya mengurangi beban kerja agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan hasil sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel independen dalam mempengaruhi peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, F. (2017). Faculty of Economic, University of Riau, Pekanbaru, Riau. *JOM Fekon*, 4(1), 87–100.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen. *Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 65.
- Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515–523. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585/605>
- Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsd Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 493. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i05.p04>
- Christ, J., Mardiana, T., & Sutanto, H. (2020). Organisasi , Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 220–229.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hasibuan 2017. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Hidayatullah, R., & Handari, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 271–285.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>

- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 97770.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Noor, N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 31(1), 9–15.
- Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 98–104. <https://doi.org/10.14710/jab.v2i1.5358>
- Riard, P., & Fournet, J. (1989). Traitement D'Entretien De L'Ulcere Duodenal. *Medecine et Chirurgie Digestives*, 18(5), 271–273.
- Rumimpunu, R. C. J. (2015). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1243–1253.
- Sitepu, A. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2871>
- Suwandana, I. G. M. (2020). DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI GRAHA CANTI SEMAWANG-SANUR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif merupakan elemen terpe. 9(5), 1899–1920.
- Yosanti, F., & Kasmita, K. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 64–67. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i2.7672>
- Zakiyati, F., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Burnout, Kecerdasan Emosional, Dan Tipe Kepribadian Ekstrovert Pada Kinerja Perawat Rsud Kabupaten Batang. *Management Analysis Journal*, 4, 1–13.