

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA WARUNG MAKAN BURJO DI AREA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Faris Dewantoro; Rini Lestari
Psikologi, Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Karyawan pada suatu perusahaan dituntut memiliki kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja diperlukan adanya berbagai hal, diantaranya adalah pemberian beban kerja yang sesuai, dan menurunkan angka stres kerja pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan warung makan burjo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian ini dilakukan pada sampel 83 karyawan yang minimal bekerja 8 jam dalam sehari di warung makan burjo area Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan burjo di wilayah UMS, sehingga hipotesis mayor dapat diterima. Beban kerja (X1) memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan dengan kinerja karyawan dan stres kerja (X2) memiliki hubungan negatif signifikan dengan kinerja karyawan. Sumbangan efektif menunjukkan beban kerja (26,44%) memiliki hubungan lebih besar dibandingkan stres kerja (8,56%) terhadap kinerja karyawan burjo.

Kata kunci: beban kerja, stres kerja, kinerja

Abstract

Employees in a company are required to have good performance. To improve performance, various things are needed, including providing an appropriate workload and reducing work stress levels in employees. This research aims to determine the relationship between workload and work stress with the performance of Burjo food stall employees. This research is a correlational quantitative research. This research was conducted on a sample of 83 employees who worked at least 8 hours a day at the Burjo food stall in the Muhammadiyah University area of Surakarta. The research results show that there is a very significant relationship between workload and work stress and the performance of burjo employees in the UMS area, so that the major hypothesis can be accepted. Workload (X1) has a very significant negative relationship with employee performance and work stress (X2) has a significant negative relationship with employee performance. Effective contributions show that workload (26.44%) has a greater relationship than work stress (8.56%) on the performance of Burjo employees.

Key words: workload, work stress, performance

1. PENDAHULUAN

Berbagai perusahaan mulai berkembang dari masa ke masa, meningkatnya persaingan dan intensitas konsumen seringkali menjadi alasan bagi perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki kaitan yang erat dalam berjalannya suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang memberikan peran aktif maka akan

membantu mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, harus menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan yang efisien dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Kualitas karyawan dapat ditinjau berdasarkan performa kerja atau kinerja kerja. Seharusnya karyawan memiliki kinerja kerja yang tinggi dan maksimal agar dapat memberikan kontribusi yang berkualitas terhadap perusahaannya. Namun kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki kinerja kerja yang baik sehingga kurang memberikan kontribusi sesuai harapan perusahaan.

Pada studi *preliminary* berupa wawancara dan kuesioner singkat yang dilakukan pada pekerja dan pemilik restoran di wilayah Universitas Muhammadiyah Surakarta, menunjukkan bahwa terjadi perbedaan kinerja pada karyawan yang bekerja pada siang hari dan malam hari. Keluhan muncul pada pemilik restoran 24 jam yang mengemukakan bahwa pada karyawan yang bekerja malam hari tidak bekerja maksimal, dan cenderung menunda pelayanan padahal situasi restoran sedang sepi. Pada karyawan restoran sebanyak 13 dari 20 karyawan merasa tidak maksimal dalam pekerjaannya saat beban kerja dan situasi kerja yang diberikan dalam restaurant terlalu berat. Karyawan mengeluhkan beban kerja yang terlalu tinggi seperti *jobdesk* yang berlebihan menimbulkan pekerjaan yang dilakukan seringkali terhambat atau tertunda, adapun karyawan yang mengemukakan bahwa saat situasi restoran sedang ramai menimbulkan stres kerja yang mengakibatkan pelayanan pada pelanggan menjadi tertunda atau bahkan lupa. Berdasarkan hasil studi *preliminary* menunjukkan bahwa kinerja karyawan seringkali mengalami penurunan yang diakibatkan oleh beberapa faktor yang ada dalam restoran dan psikologis karyawan.

Warung Burjo ini dahulunya hanya menyediakan bubur kacang hijau sehingga warung ini memiliki julukan warung “burjo”. Dalam perkembangannya Warung Burjo ini tidak hanya menyediakan bubur kacang hijau saja namun sudah menyediakan berbagai variasi makan. Warung Burjo sudah banyak melakukan evolusi yang dari awalnya hanya menjual makanan yang ringan seperti bubur kacang hijau saja kemudian Warung Burjo ini juga menjual indomie lalu berkembang lagi dengan 4 menjual menu-menu makanan yang berat seperti nasi sambel, nasi sarden, nasi goreng, dan lain sebagainya (Nelsa, 2022). Adapun keistimewaan burjo adalah buka 24 jam dibandingkan warung makan lain yang hanya buka 8-10 jam saja, hal ini yang menyebabkan makin terkenalnya burjo di kalangan mahasiswa terutama mahasiswa UMS.

Rumah makan burjo juga tidak lepas dari permasalahan kinerja yang cukup rendah dikalangan karyawan rumah makan. Fenomena rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada

penelitian yang telah dilakukan oleh Andrey (2019) yang mendapatkan hasil bahwa kinerja karyawan rumah makan hanya mendapatkan 12,1% (rendah) yang diakibatkan dari besarnya tuntutan dan beban kerja yang dimiliki karyawan. Adapun Kumeang et al (2019) dalam penelitiannya menyebutkan kinerja karyawan rumah makan Padang berada pada kategori rendah (21%). Sedangkan penelitian Saputri (2022) yang juga meneliti karyawan burjo mengatakan bahwa kinerja karyawan burjo tidak pada kinerja yang optimal yang hanya berkategori sedang (43%) yang diakibatkan dari kelelahan kerja dan person job fit dari pekerjaannya. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki kinerja yang kurang maksimal sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri.

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Adapun pengertian lain menyebut kinerja sebagai penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan (Rahadi, 2010). Kinerja juga dapat diartikan sebagai perilaku individu yang dilakukan orang dan dapat diamati yang menghasilkan nilai untuk organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Lopez-Cabarcos dkk., 2022). Menurut Mathis & Jackson (2011) kinerja terdiri dari aspek: kuantitas (kemampuan dalam mencapai target), kualitas (kesempurnaan kerja yang dilakukan), ketepatan (efisiensi waktu dalam bekerja), kehadiran dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Dalam penelitian Adhity, et al. (2022) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: pelatihan staf dan motivasi, stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja.

Adapun kinerja yang buruk dari karyawan restoran menurut Kasmir (2016) dapat mengakibatkan beberapa hal antara lain: 1) Kualitas Layanan Pelanggan: Karyawan di restoran harus melayani pelanggan dengan cepat dan efisien. Jika mereka terlalu sibuk atau merasa tertekan oleh beban kerja yang berlebihan, mereka mungkin tidak dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Ini dapat merusak reputasi restoran dan mengurangi kepuasan pelanggan; 2) Kesalahan dalam Pemesanan dan Pelayanan: Tingkat stres yang tinggi dapat mengakibatkan karyawan membuat kesalahan dalam pemesanan atau penyajian makanan. Ini bisa mengarah pada pelanggan yang tidak puas dan potensi kerugian finansial bagi restoran; 3) Kesejahteraan Karyawan: Kesejahteraan mental dan fisik karyawan sangat penting. Beban kerja yang berlebihan dan stres yang konstan dapat mengakibatkan penurunan kesejahteraan karyawan. Mereka mungkin merasa lelah, stres, atau bahkan mengalami

burnout, yang semuanya dapat mempengaruhi kesehatan mereka dan kemampuan untuk bekerja dengan baik; 4) Motivasi dan Produktivitas: Karyawan yang merasa tertekan oleh beban kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat motivasi dan produktivitas yang lebih rendah. Mereka mungkin merasa terbebani oleh tugas-tugas yang terlalu banyak, dan hal ini dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja dengan efisien. Berdasarkan teori tersebut menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan stres yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan restoran.

Beban kerja sendiri menurut Hart dan Staveland (1988) merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Munandar (2001) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.. Menurut Spagnoli dkk. (2020) beban kerja dapat dianggap sebagai stressor yang dapat memberikan efek buruk pada kinerja karena membebani tuntutan pada individu yang mungkin tidak memiliki sumber daya yang cukup (misalnya, waktu) untuk mengatasinya. Menurut Hart dan Staveland (1988) aspek beban kerja terdiri atas: 1) *Physical demand*, yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas; 2) *Effort*, yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan; 3) *Mental demand*, yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari; 4) *Temporal demand*, yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung; 5) *Frustration level*, yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan; 6) *Performance*, yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya. Beban kerja sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, dan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan) (Achyana, 2018).

Stres kerja menurut Robbins (2013) adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa

mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Adapun menurut Luthans (2010) merupakan sebuah respon seseorang terhadap keadaan eksternal yang menyebabkan terjadinya penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Bhui dkk. (2018), stress kerja adalah suatu reaksi yang muncul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan berupa fisik dan psikologis yang dipersepsikan sebagai hal yang mengancam. Pada umumnya stres berupa stimulus dari luar yang mengacaukan fungsi fisik dan psikologis dalam tubuh individu.

Robbins (2013) mengemukakan bahwa aspek stres kerja berupa: 1) Gejala fisiologis, berupa munculnya perlawanan dari dalam tubuh untuk mengatasi stres berupa rasa sakit kepala serta penurunan vitalitas tubuh; 2) Gejala psikologis, berupa munculnya ketegangan, kecemasan, dan bermacam jenis pikiran dan tingkah laku defensif; 3) Gejala perilaku, berupa munculnya perasaan gelisah, menurunnya produktivitas kerja, terdapat perubahan besar baik dalam pola makan, penggunaan obat – obatan, maupun kebiasaan merokok. Faktor kuat yang memicu timbulnya stres kerja menurut Azzafira dan Masthura (2022), ialah tempat bekerja, isi pekerjaan, syarat-syarat pekerjaan, dan hubungan interpersonal.

Pada beberapa perusahaan yang menjalankan bidang kuliner. Biasanya mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan menyalurkan tenaga yang tak menentu tergantung jumlah pengunjung. Dalam penelitian ini misalnya warung makan burjo di area Universitas Muhammadiyah Surakarta biasanya beroperasi selama 24 jam, sehingga diperlukan performa kinerja karyawan yang stabil, mengingat warung burjo ini buka selama 24 jam. Faktor sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau bidang usaha. Optimalnya kinerja karyawan akan selalu berpengaruh tinggi dalam keberjalanan usaha, karena jika kinerja karyawan baik maka hasil perusahaan akan mengikuti (Ardelia et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian Thevaranjan dan Ragel, (2019) dimana secara umum, pencapaian tujuan organisasi berada di bawah kendali karyawan individu, terutama tergantung pada kinerja mereka. Pada sektor jasa, pelanggan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan karena kinerja karyawan memiliki interaksi langsung dengan pelanggan saat memberikan layanan.

Peran penting karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi berimbas kepada tingginya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Jika beban kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan semakin rendah, sebaliknya jika beban kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Karyawan yang bekerja tidak

sesuai dengan kemampuannya dan stres kerja yang berlebihan, akan menyebabkan penurunan kinerja. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya, agar beban kerja karyawan dapat menurun sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian Malau dan Kasmir (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa, semakin meningkat beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja yang dimiliki karyawan akan menurun.

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Namun pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton (Jannah, 2020). Warr (2002) salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan, tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun (Jeky, Rolos, Sofia, & Rumawas, 2018). Berdasarkan teori-teori tersebut menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan, semakin besar beban kerja yang diberikan restoran terhadap karyawan maka semakin rendah kinerja yang tunjukan begitupun sebaliknya.

Tingkat stres kerja yang tinggi jika berlangsung terus menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan karena ada rasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori Sasono (dalam Rindorindo, Murni, & Trang, 2019) menyebutkan bahwa dampak negatif stres kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2016) stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya, sehingga dalam melakukan pekerjaan yang dimiliki karyawan cenderung asal-asalan dan tidak maksimal dalam menunaikan pekerjaan yang dimiliki sehingga kinerja menjadi menurun. Berdasarkan teori-teori tersebut menunjukkan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja yang dimiliki maka semakin rendah kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

Hubungan beban kerja dan stres pada kinerja karyawan didasarkan pada penelitian terdahulu oleh Rindorindo, Murni, & Trang (2019) yaitu beban kerja memiliki pengaruh sebesar 43,21% terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Nataria, Dedi dan Sabarofek (2018) yang menunjukkan adanya hubungan dalam bentuk pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahul dkk. (2019) menunjukkan terdapat pengaruh negatif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pelayanan karyawan PT Meritindo Sejahtera Jakarta. Pada penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) menunjukkan variabel stres berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas dapat diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustikawati & Luturlean (2019) yang sama-sama meneliti mengenai stres kerja dengan kinerja pada karyawan restoran, dalam penelitiannya hanya meneliti hubungan stres kerja dengan kinerja sedangkan penelitian ini menambahkan beban kerja pada variabel independen. Adapun penelitian Aisyah, Suwarsi, & Alamsyah (2023) yang meneliti beban kerja dengan kinerja pada karyawan restoran hanya meneliti hubungan 1 variabel, sedangkan dalam penelitian ini menguji 3 hubungan variabel. Serta dalam penelitian-penelitian sebelumnya pengujian hanya dilakukan pada karyawan yang memiliki jam kerja dibawah 8 jam pada restoran, sedangkan dalam penelitian ini menguji ketiga hubungan pada karyawan rumah makan burjo 24 jam yang memiliki beban kerja serta stres yang jelas berbeda karena harus bekerja sesuai dengan shift kerja baik siang maupun malam.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalahnya adalah Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan pada warung makan burjo di wilayah Universitas Muhammadiyah Surakarta? . Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis yaitu hipotesis mayor dan hipotesis minor. Adapun hipotesis mayor penelitian ini yaitu terdapat adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan pada warung makan burjo di wilayah Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hipotesis minor yaitu terdapat adanya hubungan negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan pada warung makan burjo di wilayah Universitas Muhammadiyah Surakarta dan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada warung makan burjo di wilayah Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Pada penelitian ini terdapat dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis berupa hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Psikologi kepada penelitian-penelitian selanjutnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya terkait hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan manfaat praktis bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penyelesaian masalah terkait kinerja karyawan yang belum maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan performa yang lebih baik dan bagi mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan diri mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan kuantitatif pendekatan korelasional. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan burjo 24 jam wilayah UMS. Pemilihan sampel menggunakan teknik *Accidental sampling* dengan kriteria a. karyawan di warung makan burjo area Universitas Muhammadiyah Surakarta. b. bekerja lebih dari 8 jam sehari. Jumlah sampel yang didapat dalam penelitian ini sebesar 83 karyawan.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner skala dengan metode likert. Kinerja diukur dengan skala kinerja dibuat oleh Hidayat (2018) berdasarkan teori Mathis & Jackson (2011) yang terdiri dari beberapa aspek yang ada dalam kinerja karyawan yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Beban kerja diukur dengan Skala beban kerja yang dibuat oleh Nando (2019) berdasarkan berdasarkan dimensi-dimensi dari pengukuran NASA-TLX yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland (1988). Pada skala variabel stress kerja yang terdiri dari 23 pertanyaan dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2013) berupa gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku. Pada ketiga skala memiliki validitas diatas 0,75 (validitas CVI >0,6) dengan reliabilitas pada skala beban kerja sebesar 0,901, stres kerja sebesar 0,701 dan kinerja sebesar 0,954.

Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Uji analisa dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda yang terdiri dari variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) dan variabel terkait yaitu kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Burjo Wilayah UMS yang berjumlah 83 karyawan. Berdasarkan data demografi dapat dikelompokkan karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 83 (100%) dan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 0 (0%).

Subjek dalam penelitian ini berupa karyawan shift siang sejumlah 48 (57,83%) karyawan, dan karyawan shift siang berjumlah 35 (42,17%) karyawan. Usia dewasa awal (20-40 tahun) berjumlah 71 karyawan (85,54%) dan Usia Dewasa Madya (40-60 tahun) berjumlah 12 karyawan (14,46%).

Pada uji asumsi yang pertama yaitu uji normalitas, sebaran variabel beban kerja diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,764 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,604 ($p > 0,05$) yang dapat diartikan bahwa sebaran data Beban kerja memenuhi distribusi normal, selanjutnya pada sebaran variabel Stres kerja diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,727 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,667 ($p > 0,05$) yang dapat diartikan bahwa sebaran data Stres kerja memenuhi distribusi normal, kemudian pada sebaran variabel Kinerja karyawan diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,070 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,202 ($p > 0,05$) yang dapat diartikan bahwa sebaran data ketiga variabel memenuhi distribusi normal. Uji Linieritas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa linieritas antara konformitas dengan kinerja karyawan didapatkan nilai F hitung 43,309 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan adalah linier. Sedangkan variable stres kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai F hitung 19,054 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan adalah linier.

Batas umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 . Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolineritas yang terjadi ditunjukkan dengan hasil VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 1 Uji Regresi Berganda Simultan

Variabel	F	Sig	R	Keterangan
Beban kerja dan Stres kerja dengan Kinerja karyawan	21,568	0,000 ^a	0,592	Terdapat Hubungan yang sangat Signifikan

Sumber: Uji analisis Spss

Uji regresi berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan dari 2 variabel atau lebih dengan melihat hasil dari signifikansi pada uji SPSS. Hasil uji hipotesis simultan variabel Stres kerja dan Beban kerja terhadap variabel Kinerja karyawan diperoleh nilai F sebesar 21,568 serta signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$) dan hasil R atau korelasi menunjukkan hasil 0,592

maka variabel beban kerja dan stres kerja, secara bersama dan simultan memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2 Uji Regresi Berganda parsial

Variabel	r	t	Sig	Keterangan
Beban kerja terhadap Kinerja karyawan	-0,558	-4,846	0,000	Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan
Stres kerja terhadap Kinerja karyawan	-0,400	-2,185	0,032	Terdapat hubungan negatif yang signifikan

Sumber: Uji analisis Spss

Hasil uji hipotesis parsial arah hubungan antara variabel ditentukan dari besarnya nilai *Beta* dalam regresi berganda, apabila nilai menunjukkan angka positif maka hubungan yang dimiliki adalah positif, begitupun sebaliknya. Variabel Beban kerja dengan variabel Kinerja karyawan diperoleh nilai $r = -0,558$; $t = -4,846$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$), artinya variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan. Pada variabel stres kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $r = -0,400$; $t = -2,185$; $p = 0,032$ ($p < 0,05$) artinya variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan negatif yang signifikan.

3.1 Hubungan Beban kerja dan Stres kerja dengan Kinerja karyawan'

Pada penelitian ini menunjukkan nilai F sebesar 21.568 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) dan R sebesar 0,592. Berdasarkan pernyataan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor pada penelitian ini dapat **diterima** yakni terhadap hubungan yang sangat signifikan secara simultan antara beban kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan burjo.

Hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan burjo dijelaskan oleh Thevaranjan dan Ragel, (2019) dimana secara umum, pencapaian tujuan organisasi berada di bawah kendali karyawan individu, terutama tergantung pada kinerja mereka. Pada sektor jasa, pelanggan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan karena kinerja karyawan memiliki interaksi langsung dengan pelanggan saat memberikan layanan. Kinerja tersebut dipengaruhi langsung oleh beberapa hal antara lain kepemimpinan buruk, kurangnya motivasi, stres, kurangnya pelatihan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, beban kerja yang berlebihan, konflik, komunikasi yang buruk, ketidakjelasan peran, kebijakan yang tidak efisien, dan masalah pribadi (Rombe & Dongoran, 2021). Berdasarkan teori tersebut secara

implisit jelas menyebutkan beban kerja dan stres kerja sebagai faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Intensitas pelanggan yang tinggi membuat warung makan burjo menuntut karyawannya untuk lebih ekstra dalam melayani pelanggan. Karyawan pada warung makan burjo tidak jarang dieksploitasi tenaga dan pikirannya. Beban kerja yang diberikan warung makan burjo kepada karyawannya seringkali melebihi batas kemampuan sehingga karyawan merasa terbebani. Menurut Sunyoto dalam Maharani & Budianto (2019) beban kerja bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Karyawan pada warung makan burjo juga seringkali terbebani masalah ketidakseimbangan kondisi psikis dan fisik. Hal ini dapat mempengaruhi kondisi emosional seorang karyawan. Karyawan pada warung makan burjo dapat mengalami stres dengan adanya masalah tersebut. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012). Dampak dari masalah yang dihadapi karyawan ini akan berimbas negatif bagi warung makan burjo kedepannya.

3.2 Hubungan Beban kerja dengan Kinerja karyawan

Pada penelitian menunjukkan hasil nilai $r = -0,558$; $t = -4,486$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kinerja yang dimiliki, begitupun sebaliknya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2023) menunjukkan adanya hubungan signifikan dan negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan rumah makan Café & Resto Teras Ciseupan Cimahi. Adapun penelitian lain menunjukkan hubungan signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan (Ratnaningtyas, Indah, Maelaningsih, & Kusuma, 2020). Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Rindorindo, Murni, & Trang (2019) berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, sehingga terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan burjo di wilayah UMS.

Hubungan beban kerja dengan kinerja sendiri dijelaskan dalam teori yang dikemukakan oleh Warr (2002) yang menekankan bahwa tugas-tugas yang berlebihan dan perlu dikerjakan bersamaan dapat mengurangi kinerja. Oleh karena itu, penting bagi

perusahaan atau organisasi untuk mempertimbangkan dengan cermat seberapa besar beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar dapat mencapai keseimbangan yang baik antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang berat dapat memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan, mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan dan monoton. Penelitian oleh Jannah (2020) mengindikasikan bahwa karyawan yang terlalu banyak diberi tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan cenderung mengalami penurunan performa. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu, tenaga, dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Dengan kata lain, beban kerja yang tidak sesuai dengan sumber daya yang ada dapat menghambat kinerja karyawan.

3.3 Hubungan Stres kerja dengan Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis didapat $t = -2,185$; $r = -0,400$ dengan $p = 0,032$ ($p < 0,05$), yang artinya semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kinerja yang dimiliki, begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan burjo di wilayah UMS. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sandiartha & Suwandana (2020) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan (Prawira & Suwandana, 2019). Serta dalam penelitian yang dilakukan oleh Serta dalam penelitian yang dilakukan oleh Mustikawati (2019) menyebutkan bahwa adanya hubungan yang negatif dan sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, sehingga terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan burjo di wilayah UMS.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2011). Tingkat stres kerja yang tinggi jika berlangsung terus menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dikarenakan ada rasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori

Sasono (dalam Rindorindo, Murni, & Trang, 2019) menyebutkan bahwa dampak negatif stres kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2016) stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya, sehingga dalam melakukan pekerjaan yang dimiliki karyawan cenderung asal-asalan dan tidak maksimal dalam menunaikan pekerjaan yang dimiliki sehingga kinerja menjadi menurun. Berdasarkan teori-teori tersebut menunjukkan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja yang dimiliki maka semakin rendah kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

3.4 Kategorisasi

Diperoleh rentang pada setiap variabel dengan hasil pada variabel beban kerja memperoleh kategorisasi 47,6-57,8 (tinggi) sehingga karyawan burjo wilayah UMS memiliki rasa beban kerja tinggi. Artinya pada karyawan burjo 24 jam wilayah UMS memiliki beban kerja yang tidak sesuai kemampuan atau berlebihan bagi karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi pada karyawan memiliki dampak serius yang mencakup berbagai faktor. Dalam penelitian Siregar & Ardeanda (2020) menyebutkan dampak beban kerja yang tinggi antara lain: Pertama, kesehatan mental karyawan dapat terganggu dengan tingkat stres yang tinggi, berpotensi menyebabkan kecemasan, depresi, dan kelelahan mental. Dampak fisik juga muncul, karena karyawan yang terlalu sibuk cenderung mengalami kelelahan fisik dan risiko cedera lebih tinggi. Peningkatan beban kerja juga berdampak negatif pada produktivitas, dengan karyawan mungkin kehilangan fokus dan daya kreativitas. Peningkatan pergantian karyawan dan kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi adalah dampak lain yang perlu diperhatikan. Risiko keselamatan dan kualitas produk atau layanan yang menurun juga merupakan konsekuensi yang seringkali terlihat. Oleh karena itu, manajemen yang baik dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan sangat penting untuk mengurangi beban kerja yang berlebih dan mencegah dampak negatif ini.

Pada variabel stres kerja memiliki kategorisasi 67,2-81,6 (tinggi) yang artinya pada karyawan burjo wilayah UMS memiliki stres kerja tinggi. Artinya karyawan burjo 24 jam wilayah UMS mendapatkan tekanan yang berlebih pada psikologis yang dimiliki di pekerjaannya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar (Wahyudi, 2017). Sehingga dapat diartikan jika karyawan burjo yang memiliki stres kerja yang berlebih, akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan, karena kondisi stres dapat mengakibatkan kondisi

ketegangan yang berlebihan pada emosi karyawan, yang bisa menutup pikiran positif karyawan ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Pada variabel kinerja memiliki kategorisasi 30,8-39,2 (sedang) sehingga dapat disimpulkan karyawan burjo wilayah UMS memiliki kategorisasi kinerja sedang. Kinerja karyawan yang berada pada tingkat yang sedang atau bahkan di bawah standar memiliki dampak yang luas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, Haris, & Suwena (2018) dapat memengaruhi produktivitas, dengan karyawan yang gagal mencapai target kerja yang ditetapkan menjadi kurang efisien dan rentan terhadap keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kualitas produk atau layanan yang disediakan oleh karyawan dengan kinerja rendah juga akan terpengaruh, yang dapat merusak citra perusahaan dan mempengaruhi kepuasan pelanggan. Ketegangan di tempat kerja juga mungkin muncul karena rekan kerja dapat merasa frustrasi dengan kinerja yang rendah. Dampaknya juga dirasakan dalam pengembangan karir, dengan karyawan yang gagal mencapai standar mungkin kehilangan peluang promosi atau peningkatan gaji. Stres dan kesejahteraan karyawan juga berisiko terpengaruh, sementara tingkat pergantian karyawan mungkin meningkat. Kesemuanya ini dapat merembet ke kualitas kehidupan pribadi karyawan, menciptakan lingkaran setan yang mengakibatkan tekanan yang lebih besar. Oleh karena itu, manajemen yang proaktif dan memberikan dukungan untuk peningkatan kinerja adalah esensial untuk menjaga produktivitas, kepuasan karyawan, dan kesehatan organisasi secara keseluruhan.

Stres kerja pada karyawan burjo didominasi oleh usia 20-40 tahun dengan rata-rata 51,5167. Hal ini diakibatkan oleh adaptasi yang dimiliki karyawan-karyawan dengan rentang usia 20-24 tahun (dewasa awal) yang sering mengalami stres dibandingkan usia dewasa madya (Monks, 2013). Adapun pada beban kerja burjo yang memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan burjo lainnya adalah burjo Oneway 1, hal ini sejalan dengan observasi yang dilakukan peneliti bahwa burjo oneway 1 memiliki tempat strategis yang berada di tengah-tengah wilayah kos mahasiswa dan menjadi tempat favorit mahasiswa untuk menongkrong dan menghabiskan waktu di malam hari sehingga burjo oneway 1 merupakan burjo yang selalu ramai dan jarang sepi. Penelitian yang dilakukan oleh Isnaini (2023) menyebutkan bahwa semakin ramai tempat bekerja maka beban kerja yang dimiliki oleh karyawan akan semakin tinggi pula, karyawan tidak memiliki waktu untuk istirahat karena harus terus melayani pelanggan yang tidak kunjung habis.

3.5 Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif pada dua variabel independent secara simultan sebesar 35%, dan secara parsial hubungan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 26,44% sedangkan stres kerja sebesar 8,56% dengan kinerja karyawan karyawan. Berdasarkan sumbangan efektif tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan variabel stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan stres kerja dalam hubungannya dengan kinerja. Hasil tersebut sejalan dengan teori sebelumnya yang menyebutkan beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Namun pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton (Jannah, 2020). Warr (2002) salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Berdasarkan teori tersebut menjelaskan bahwa beban kerja memiliki dampak lebih besar dibandingkan stres kerja, dimana beban kerja juga berdampak pada psikologis, fisik dan perilaku dari karyawan yang dapat menurunkan kinerja. Sedangkan stres kerja secara umum hanya berdampak pada psikologis dari karyawan, lingkup dari dampak stres kerja dan beban kerja itulah yang menjadi alasan mengapa beban kerja memiliki dampak yang lebih besar dan lebih signifikan dibandingkan stres kerja.

3.6 Kekurangan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan dalam titik waktu tertentu (*cross section*), sedangkan lingkungan setiap saat berubah (dinamis), sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan kembali, serta ruang lingkup penelitian terbatas pada karyawan burjo di Wilayah UMS, sehingga penelitian ini tidak dapat digeneralisir untuk karyawan non restoran atau restoran di wilayah kabupaten maupun provinsi lainnya.

4. PENUTUP

Penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan burjo di wilayah UMS, sehingga hipotesis mayor dapat diterima. Hasil analisis pada hipotesis minor pertama menunjukkan

bahwa beban kerja (X1) memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan dengan kinerja karyawan. Analisis hipotesis kedua bahwa variabel stres kerja (X2) memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sumbangan efektif menunjukkan beban kerja (26,44%) memiliki hubungan lebih besar dibandingkan stres kerja (8,56%) terhadap kinerja karyawan burjo.

Kemudian saran bagi warung makan burjo, dengan tingginya beban kerja yang dimiliki karyawan burjo maka pihak warung makan harus menurunkan beban kerja dengan menyesuaikan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dan menjadikan pekerjaan karyawan lebih efisien, dengan menyesuaikan beban kerja diharapkan kinerja karyawan meningkat sesuai dengan hasil penelitian ini. Bisa juga dengan menurunkan stres kerja karyawan dengan mengontrol psikologis pada karyawan, meningkatkan motivasi dalam bekerja, dan menjaga kestabilan emosi pada karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti: kepemimpinan buruk, kurangnya motivasi, kurangnya pelatihan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, konflik, komunikasi yang buruk, ketidakjelasan peran, kebijakan yang tidak efisien, dan masalah pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3(2), 1–12.
- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: stresskerja, beban kerja dan lingkungan kerja (Literature ReviewMSDM). *JMPIS*, 4(1), 134-148. DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>.
- Aisyah, B., Suwarsi, S., & Alamsyah, I. F. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan café & resto teras ciseupan cimahi . *Bandung Conference Series Business And Management: 3(2)*, 78-84. DOI: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.8478>.
- Ardelia, A. S., Hanun, I. A., & Zakaria, R. (2022). Studi deskriptif kinerja SDM di Catering XYZ. *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC 2022*, 1–8.
- Askun, V., Cizel, R., & Ajanovic, E. (2021). Comparative analysis of factors affecting employee performance according to job performance measurement method : the case of performing artists. *Ege Akademic Bakis*, 2(1), 29–45. <https://doi.org/10.21121/eab.874012>
- Azzafira, R., & Masthura, S. (2022). pengaruh faktor individual dan lingkungan terhadap stres kerja pada perawat igd di rumah sakit umum daerah meuraxa banda aceh.

- Bachtiar, W. G. (2022). *Hubungan antara stress kerja terhadap beban kerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Semarang (Doctoral dissertation)*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-miecznikowska, M., Jongh, B. De, & Stansfeld, S. (2018). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public , private and non-governmental organisations : a qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(12), 318–325. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- Irawan, R., Chandra, & Mahmudah. (2021). Hubungan beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 32(6), 1–8.
- Jannah, R. F. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEBUB: 9(2)*, 1-10.
- Jeky, K. R., Rolos, Sofia, A. P., & Rumawas, S. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. asuransi jiwa sraya cabang manado kota. *Jurnal Administrasi Bisnis: 6 (4)*, 19-27.
- Lopez-Cabarcos, M. A., Vazquez-Rodríguez, P., & Quinoa-Pineiro, L. M. (2022). an approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sinarmas distribusi nusantara semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 45(25), 24–35.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Malau, T. S., & Kasmir, K. (2021). Effect of work load and work dicipline on employee performance of PT . XX. *DIJDBM*, 2(5), 909–922.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia.
- Mustikawati, R. A., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan restoran tahu sumedang renyah kalimantan. *e-Proceeding of Management: 6(2)*, 4525-4530.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja , kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pujiati, T. I., & Susanto, N. (2018). Budaya organisasi sebagai prediksi penyebab burnout

- syndrome pada perawat; studi kasus di rumah sakit pemerintah. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) KesMas Respat*, 3(April), 9–14.
- Putri, D. K. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada warung makan burjo 24 jam di area solo. *Media Akuntansi*, 33(02), 067–082.
- Rahadi, D. D. (2010). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahul, C., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). Building performance service through transformational leadership analysis, work stress and work motivation. *DIJEMSS*, 1(1), 87–107. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Rindorindo, Murni, & Trang. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel gran puri. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7 (4), 65-76. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26576>.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Sarwono, j. (2016). *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Graha Ilmu.
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of workload , competency , and career development on employee performance with organizational commitment intervening variables. *The International Journal of Social Science World*, 3(1), 294–311.
- Situmorang, F. H. (2018). *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat rsud h. abdul manan simatupang*. Universitas Medan Area.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publisihing.
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload , workaholism , and job performance : uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 1–20.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. PT Alfabet.
- Thevaranjan, D., & Ragel, V. R. (2019). The impact of employee performance on service quality. *Journal for Studies in Management and Planning*, 2(2), 1–16. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2791208
- Trifanny, M. (2018). *Hubungan antara perilaku cyberloafing dengan kinerja pada karyawan di universitas islam riau*. Universitas Islam Riau