

### PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PUSKESMAS AIKMEL UTARA LOMBOK TIMUR

Muhammad Fathurrizal Hammy, Siti Nurmayanti<sup>1</sup>, I Nyoman Nugraha Ardana<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mataram  
E-mail : [fathurrizalhammy@gmail.com](mailto:fathurrizalhammy@gmail.com)

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi Pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 66 pegawai, dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan angket dan kuisioner sebagai alatnya, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan secara langsung kepada responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah Path analisis yang dioperasikan dengan program spss 23 dengan tingkat signifikansi 5 persen. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja meningkat maka kinerja menurun, dan sebaliknya apabila stres rendah maka kinerja meningkat. Stres kerja menjadi variabel yang memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

**Kata kunci : Beban Kerja, Kinerja, Stres Kerja, Puskesmas.**

#### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of workload on performance with work stress as a mediating variable at the North Aikmel Health Center in East Lombok. The number of samples taken was 66 employees, with the saturated sample method. The data collection method uses questionnaires and questionnaires as tools, namely by providing a list of questions directly to respondents. The data analysis technique used is path analysis which is operated with the SPSS 23 program with a significance level of 5 percent. The results of this study indicate that workload has a positive and significant effect on work stress, workload has a negative but not significant effect on performance, work stress has a negative and significant effect on performance. Work stress increases, performance decreases, and vice versa if stress is low, performance increases. Work stress is a variable that mediates the effect of workload on performance.*

**Keywords: workload, performance, work stress, health center.**

### PENDAHULUAN Beelakang

### Latar

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Organisasi yang memiliki kualitas sumber daya yang baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi dan produktivitas organisasi.

Permadi (2017:25) menjelaskan kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari apa yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan itu sendiri.

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Gibson (dalam Utomo, S. 2019) mendefinisikan bahwa beban kerja adalah suatu keharusan mengerjakan terlalu

banyak tugas. Sedangkan menurut munandar (dalam Ilham, I. 2021:298) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja yang dialami pegawai dapat memicu adanya stres. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik(badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Puskesmas Aikmel Utara lombok timur merupakan Puskesmas ke-34 yang berada di lombok Timur dengan 2 dokter, 30 perawat, 25 bidan, 5 pegawai bidang gizi, dan 4 bidang farmasi.

Tabel 1.1 Kinerja Upaya Kesehatan Wajib Puskesmas Aikmel Utara

No	Komponen upaya kesehatan wajib	Hasil cakupan (%)	Tingkat kinerja	Keterangan
1	Upaya promosi kesehatan	88,57	Cukup	Baik ≥ 91 %
2	Upaya kesehatan lingkungan	98,01	Baik	
3	Upaya kesehatan keluarga termasuk kesehatan reproduksi	95,13	Baik	Cukup ≥81-90 %
4	Upaya perbaikan gizi masyarakat	93,26	Baik	
5	Upaya pencegahan dan penanggulangan penyakit menular	89,21	Baik	Kurang ≤ 80 %
6	Upaya pengobatan	65,82	Kurang	
Rata-rata kinerja		88,33	Cukup	

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa rata-rata kinerja pegawai masih belum bisa di katakan baik apabila di lihat berdasarkan hasil penilaian kinerjanya, yang dimana Puskesmas dengan tingkat kinerja baik Cakupan hasil pelayanan kesehatan dengan tingkat pencapaian >91%, Tingkat Kinerja cukup 81-90%, dan tingkat kinerja kurang <80%.

Tuntutan pasien terhadap pelayanan Puskesmas yang dimana banyak nya pasien yang tidak mau di rujuk ke rumah sakit lebih besar dan memaksa untuk di rawat inapkan, akan tetapi dikarenakan

keterbatasan nya ruang rawat inap sehingga tidak cukup untuk menampung dan meningkatkan tuntutan pelayanan pasien terhadap Puskesmas. Pasien yang tidak mau mengikuti intruksi pegawai untuk di rujuk ke puskesmas/rumah sakit yang lebih besar membuat pegawai/karyawan dengan terpaksa membagi atau menggunakan ruangan lain dengan upaya memnuhi tuntutan pasien. di karenakan tingginya tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dalam melayani pasien dan mengerjakan tugas

lainnya seperti pencatatan dan laporan puskesmas.

### Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual performance pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2001:67).

### Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2010) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

### Stres kerja

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tekanan, hambatan atau peluang yang terlalu banyak (Robbins dan Coutler, 2010:16).

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif (mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih) dengan teknik analisa kuantitatif dengan metode analisis path pada program SPSS versi 23.

Objek penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai medis dengan jumlah 66.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan kuesioner sebagai alatnya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data kinerja pegawai puskesmas dan data primer berupa tanggapan responden.

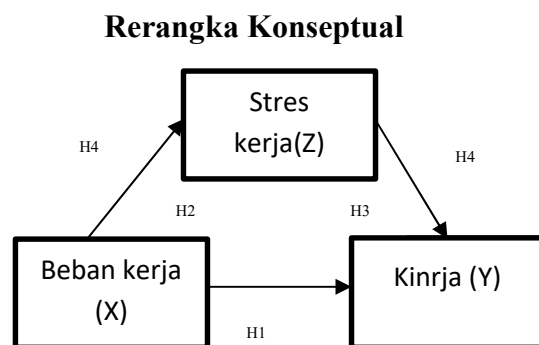
### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

H<sub>2</sub> : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Pegawai Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur.

H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur.

H<sub>4</sub> : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur.



Gambar 1.1 Rerangka Konseptual

### Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan ke 66 responden(pegawai) pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur. Data dari hasil peneltisn dijadikan sebagai dasar untuk mendapatkan informasi dalam pemechana permasalahan penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerjs.

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Validitas setiap variabel baik beban kerja (X) stres kerja (Z) dan kinerja (Y) memperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Diketahui bahwa

nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,244 dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sehingga semua item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Variabel yang terdiri dari Beban kerja (X), Kinerja (Y) dan Stres Kerja (Z) dinyatakan reliabel, karena nilai cronebach alpha lebih besar dari 0,60. Artinya variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Analisis Path

Analisis jalur merupakan analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis jalur pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung antara variabel beban kerja, kinerja dan stres kerja sebagai variabel mediasi. Analisis jalur pada penelitian ini akan diselesaikan dengan membagi pengujian dengan membuat dua koefisien jalur yaitu jalur model I dan jalur model II.

### Koefisien struktur model I

Tabel 1.2 Hasil Perhitungan Koefisien Jalur Individu Model I

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.246	.369		6.092	.000
	Beban kerja	.344	.094	.415	3.645	.001

a. Dependent Variable: Stres kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat besar nilai signifikan Beban kerja (X) sebesar  $0,001 < 0,05$  Berarti H1 diterima terdapat pengaruh (nilai constan 0,344) beban kerja terhadap stres kerja (Z). Demikian juga dapat dilihat besar pengaruh beban kerja (X) terhadap stres kerja (Z) pada standrdized coefficients sebesar 0,415 atau 41.5%.

Tabel 1.3 Hasil Perhitungan Model Summary Jalur Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 <sup>a</sup>	.172	.159	.428

a. Predictors: (Constant), Beban kerja

Dari tabel diatas terlihat pada nilai R Squire angka tersebut menunjukkan besar pengaruh beban kerja terhadap stres kerja secara gabungan sebesar 0,172 atau 17,2% Sedangkan sisanya 82,8 di pengaruhi oleh faktor lain. Untuk nilai  $e1 = \sqrt{(1 - 0,172)} = 0,963$

### Koefisien struktur model II

Tabel 1.4 Hasil Perhitungan Koefisien Jalur Model II

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.648	.545		10.355	.000
	Beban kerja	-.068	.122	-.070	-.557	.579
	Stres kerja	-.442	.147	-.379	-3.005	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Besar nilai signifikan beban kerja (X) sebesar  $0,579 > 0,05$  berarti H0 ditolak terdapat pengaruh langsung dan negatif (nilai constanta -0,068) beban kerja (X) terhadap kinerja (Y). Bahwa jika beban kerja (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,068 atau -06,8%.

Besar nilai signifikan stres kerja (Z) sebesar  $0,004 < 0,05$  berarti H1 diterima terdapat pengaruh secara negatif (nilai constanta -0,442) stres kerja (Z) terhadap kinerja (Y). Besar pengaruh dari standardized coefficients stres kerja (Z) terhadap kinerja (Y) sebesar -0,379 atau 37,9%.

Tabel 1.5 Hasil Perhitungan Summary Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 <sup>a</sup>	.171	.144	.503

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Beban kerja

Dari tabel diatas terlihat nilai R Square yang menunjukkan besar pengaruh beban kerja (X) dan stres kerja (Z) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,171 sedangkan atau 17.1% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain atau nilai eror. Sedangkan untuk nilai  $e2 = \sqrt{(1-0,171)} = 0,910$ . Dengan demikian di proleh diagram jalur model II sebagai berikut.

### Pengaruh langsung

1.  $X \rightarrow Z$  Pengaruh beban kerja (X) terhadap stres kerja (Z) sebesar 0,344
2.  $Z \rightarrow Y$  Pengaruh stres kerja (Z) terhadap kinerja (Y) sebesar -0,442
3.  $X \rightarrow Y$  Pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja (Y) sebesar -0,068

### Pengaruh tidak langsung

1.  $X \rightarrow Y \rightarrow Z = 0,77$

Pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui stres kerja (Z) adalah perkalian antara nilai beta beban kerja (X) terhadap stres kerja (Z) dengan nilai beta stres kerja (Z) terhadap kinerja (Y)  $X \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,344 \times -0,442) = -0,152$ . Maka nilai pengaruh tidak langsung didapatkan sebesar -15,2%. jadi Pengaruh total yang diberikan X terhadap Z adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $X \rightarrow Z \rightarrow Y (-0,068 + -0,152) = -0,22$

### Uji Sobel

Dari tabel hasil regresi menunjukkan nilai koefisien beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,344 dengan standar eror 0,094 dan nilai signifikansinya 0,001. Kemudian untuk stres kerja mendapatkan nilai koefisien -0,442 dengan standar eror 0,147 dengan nilai signifikan 0,004. Sehingga beban kerja negatif signifikan

berpengaruh langsung terhadap stres kerja dan stres kerja negatif signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

$$Z = \frac{0,344 \times -0,442}{\sqrt{(-0,442^2 \times 0,094^2) + (0,344^2 \times 0,147^2)}}$$

$$Z = \frac{-0,152048}{\sqrt{0,00428335893}}$$

$$Z = \frac{-0,152048}{0,06544737526}$$

$$Z = -2,32321005$$

Dari perhitungan sobel test mendapatkan nilai Z sebesar -2,32321005. Karena nilai Z yang diperoleh sebesar -2,32321005 > 1.96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

### Uji t

Nilai t tabel dapat dicari pada  $\alpha = 0,05:2$  dengan derajat kebebasan (df) =  $n - k - 1$  atau  $66 - 2 - 1 = 63$ , dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independent, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,998.

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa nilai t hitung variabel beban kerja lebih kecil dari nilai t tabel yaitu  $-0,557 < 1,998$  dengan nilai signifikansi  $0,579 > 0,05$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sementara variabel stres kerja memiliki t hitung sebesar  $-3,005 > 1,998$  dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  maka dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.



## Pembahasan

### 1. Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dapat disimpulkan hasil penelitian ini belum mampu membuktikan hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 1.4 dimana nilai signifikasinya lebih besar dari nilai signifikansi yang di syaratkan sebesar  $0,559 > 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,557 < 1,998$ ). Nilai koefisien jalur beban kerja terhadap kinerja adalah sebesar -0,068.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pada puskesmas Aikmel Utara masih belum maksimum sehingga terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang meningkat dapat menurunkan kinerja pegawai sebaliknya semakin rendah beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang di lakukan Paramitadewi (2017) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam peneliannya menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja apabila beban kerja rendah maka akan meningkatkan kinerja.

### 2. Pengaruh Beban kerja (X) Terhadap Stres Kerja (Z)

Berdasarkan uji yang telah dilakukan hasil penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Puskesmas

Aikmel Utara Lombok Timur. Hal ini dapat dilihat dari pengolahan data pada tabel 1.2, dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,645 > 1,998$ ). Nilai koefisien variabel beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,344. Artinya setiap perubahan yang terjadi pada stres kerja sebesar 0,344 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap. Koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara beban kerja terhadap stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat menimbulkan stres pada pegawai Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur.

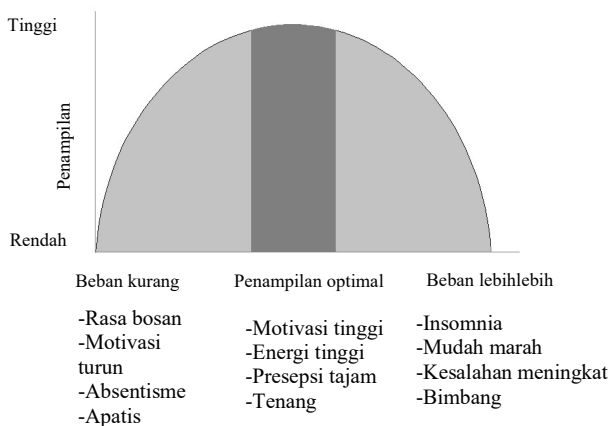
Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014) menyatakan berdasarkan hasil pengujian penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dalam penelitian lain yang juga dilakukan oleh Yo dan Surya (2015) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka stres kerja akan meningkat.

### 3. Pengaruh Stres kerja (Z) Terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur. Dengan nilai signifikansi stres kerja terhadap kinerja sebesar  $0,004 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,005 > 1,998$ ). Nilai koefisien jalur stres kerja adalah sebesar -0,442. Artinya setiap perubahan yang terjadi pada kinerja sebesar -0,442 dengan asumsi variabel yang lainnya

tetap. Koefisien jalur yang bertanda negatif menunjukkan pengaruh yang searah antara stres kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti stres kerja dapat berdampak pada tingkat kinerja pegawai. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja pegawai pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur.

Zafar, et.al (2015) bahwa stres terbagi dua, yaitu Eustress (stres yang dapat merangsang kinerja seseorang dan secara positif dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik) dan distress (stres yang menghasilkan efek negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan). Stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Gejala pada stres dapat menghambat pegawai dalam bekerja sehingga akan menurunkan potensi kinerja pegawai akibat stres yang dialami.



Gambar 1.2 Kurva beban

#### 4. Pengaruh beban kerja (X) Terhadap Kinerja (Y) dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi

Hipotesis 4 (H<sub>4</sub>) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan

menggunakan SPSS 23 pengaruh tidak langsung antara variabel beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,152 Perbandingan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja diperoleh hasil  $-0,152 > -0,068$ . Maka dapat diartikan prolehan nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari prolehan nilai pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi dapat di terima.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Maudul & Riskiyani (2020) dalam penelitiannya mengatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung. Dalam penelitian tersebut juga mengatakan bahwa stres kerja sebagai variabel mediasi dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pada perawat RSUD Yowari Sentani.

#### Kesimpulan

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur. Artinya beban kerja berpengaruh secara negatif sehingga apabila beban kerja meningkat akan membuat kinerja pegawai menurun, sebaliknya beban kerja yang rendah maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur. Artinya beban kerja yang berlebih pada pegawai akan

menimbulkan gejala stres. Semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi tingkat stres.

3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur. Artinya stres kerja berpengaruh secara negatif kepada kinerja akan berdampak pada tingkat kinerja pegawai. Semakin tinggi stres maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya apabila stres rendah kinerja pegawai akan meningkat.
4. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja pada Puskesmas Aikmel Utara. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Stres kerja sebagai variabel mediasi mampu memediasi hubungan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur.

### Daftar pustaka

- Gibson, dkk. 1987. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta.
- Ilham, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 375-386.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001:67-68) ,Manajemen sumber daya Manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Maudul, Y., & Riskiyani, R. (2020). Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Yowari Sentani). *HRMJU-Human Resource Management Journal*, 2(1), 10-16.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397
- Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24-31
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta:Erlangga.
- Suci, I. S. M. (2018). Analisis hubungan faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220-229.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2).
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Zafar, Qadoos., et, al. (2015). The Influence Of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*