



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry

Amelia Azhara Crisnandi¹, Chaerudin²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 12 Desember 2023

Revised: 22 Desember 2023

Accepted: 30 Desember 2023

Abstract

This research aims to determine the effect of workload and work stress on the performance of PT CONCORD INDUSTRY employees. This research uses a quantitative approach, data collection techniques use questionnaires, interviews and is supported by secondary data through Multiple Linear Regression Analysis Tests, *t* Tests and *F* Tests. The results of this research show that there is a partial influence between Workload on Performance with a calculated *t* value of 7.031, There is a partial influence of work stress on performance with a calculated *t* value of 5.678, and also a simultaneous influence of work load and work stress on performance for PT CONCORD INDUSTRY employees with a coefficient of determination of 0.489 or 48.9%, which means that together work load and Work stress has an influence of 48.9% on the performance of PT CONCORD INDUSTRY employees while the remaining 51.1% is influenced by other variables outside of the research.

Keywords: Workload, Work Stress, Performance.

(*) Corresponding Author: 1910631020007@student.unsika.ac.id Cherudin@fe.unsika.ac.id

How to Cite: Crisnandi, A., & Chaerudin, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77-85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>

PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang ini yang mana semua mengharuskan menggunakan teknologi perusahaan dihadapkan dengan tuntutan persaingan yang sangat kompetitif baik di dalam negeri maupun diluar negeri. Majunya sebuah organisasi tidak akan lepas dari adanya sumber daya manusia didalamnya, selain itu sumber daya manusia sangat berpengaruh untuk membuat sebuah perusahaan dapat berjalan. Sumber Daya Manusia menjadi faktor sekaligus motor utama dalam organisasi untuk menjalankan semua kegiatan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi, dan juga manusia merupakan penentu jalanya organisasi, meskipun ada banyak faktor yang dibutuhkan dan sudah tersedia tetap saja tidak akan bisa berjalan tanpa adanya bantuan manusia, karena sebaik dan sebagus apapun organisasi bila tidak ada peran sumber daya manusia didalamnya tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu zaman sekarang, dimana kemajuan Ilmu Pengetahuan dan teknologi sangat pesat membuat banyak pengaruh bagi organisasi untuk terus meningkatkan sumber daya yang dimilikinya.

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang baik, bertanggung jawab, professional untuk sebuah perusahaan pastinya selalu ada hambatan. Hambatan tersebut muncul dari beberapa faktor baik itu faktor perusahaannya atau juga dari diri sendiri karyawan tersebut. Oleh karena itu, seharusnya setiap perusahaan/organisasi harus memikirkan bagaimana caranya untuk mengembangkan SDMnya agar dapat membuat perusahaan menjadi maju.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, Karena karyawan tidak lepas dari yang namanya beban kerja, yang merupakan

sebuah tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh atasan untuk bisa diselesaikan. Tapi beban kerja yang berat dan rumit juga akan menjadi masalah yang membuat karyawan terbebani dan hakan tugas yang diberikan bisa tidak selesai. Beban kerja yang diberikan sebuah perusahaan dibagi menjadi beban kerja yang sesuai dengan standar, Beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan Beban kerja terlalu rendah (*under capacity*) beban kerja yang terlalu berat taupun terlalu ringan bisa berdampak terhadap perusahaanya dan dapat meyebabkan in-efisiensi kerja.

Jika beban kerja terlalu ringan maka jumlah karyawan lebih banyak dari pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Kelebihan karyawan ini membuat perusahaan harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang dilakukanya sama dan terjadilah in-efisiensi biaya. Namun, sebaliknya jika kekurangan karyawan, maka bisa menyebabkan kelelahan bisa berupa fisik ataupun psikologis lalu muncul lah ketak produktifan pada karyawan.

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwanto dalam Priyanto (2018) dalam (Budiasa, 2021) beban kerja merupakan suatu tugas yang harus dijalankan secara sistematis oleh organisasi dalam periode waktu yang ditentukan untuk mengetahui tentang efisiensi dan efektifitas kerja dari sebuah unit organisasi.

Menurut Kasmir (2019:40) dalam (Budiasa, 2021) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku yang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan total waktu standard yang ditentukan.

Munandar dalam (Harini et al., 2018) dalam (Budiasa, 2021) juga menyebutkan beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu yang ditentukan dan memanfaatkan keterampilan serta keterampilan yang dimiliki karyawanya.

Berdasarkan pengertian para ahli dan peraturan diatas maka, kesimpulanya Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dapat diukur dengan membandingkan standard waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tersedia. Jika beban kerja melebihi kemampuan pekerja, maka dapat menyebabkan kelelahan, sebaliknya jika terlalu rendah dapat menyebabkan rasa bosan dan kurang produktif. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi kinerja sebuah unit organisasi.

Stres Kerja

Stress kerja adalah suatu keadaan tegang yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kesehatan psikis seseorang. Jika stresnya terlalu besar, kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkunganya akan terancam (Lestari dan Ratnasari, 2018) dalam (Budiasa, 2021) dan akhirnya dapat mengakibatkan munculnya gejala stress yang mengganggu pelaksanaan kerja mereka dalam bekerja (Suryani er al., 2019:45) dalam (Budiasa, 2021).

Menurut Robbins dan Judge (210:429) dalam (Budiasa, 2021) stress kerja adalah keadaan yang terjadi pada seseorang ketika menghadapi hambatan atau tekanan di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa stress kerja merupakan keadaan tegang yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kesehatan psikis seseorang. Jika stresnya terlalu besar, kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan kerja akan terancam, dan dapat menyebabkan munculnya gejala stress yang menagnggu pelaksanaan tugas dalam bekerja.

Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:17) dalam (Budiasa, 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki kaitan yang erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan juga memberikan kontribusi terhadap perekonomian. Menurut Johari et al., (2018) dalam (Budiasa, 2021) pada umumnya kinerja adalah suatu kemampuan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang dimilikinya. Menurut Mangkunegara (2015:67) dalam (Budiasa, 2021) kinerja adalah hasil kerja yang dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang memiliki kaitan erat dengan berjalanya suatu organisasi baik dilihat secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai tiap karyawannya yang dijalankan sesuai dengan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Pengaruh Parsial Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja diduga menjadi factor penentu berhasilnya kinerja suatu karyawan pada sebuah perusahaan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nataria et al., 2019) Nilai signifikan variabel beban kerja adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variable beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari yang diukur melalui empat indikator, yaitu lingkungan kerja, jam kerja efektif, jenis pekerjaan yang diberikan, dan latar belakang pendidikan.

Pengaruh Parsial Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja

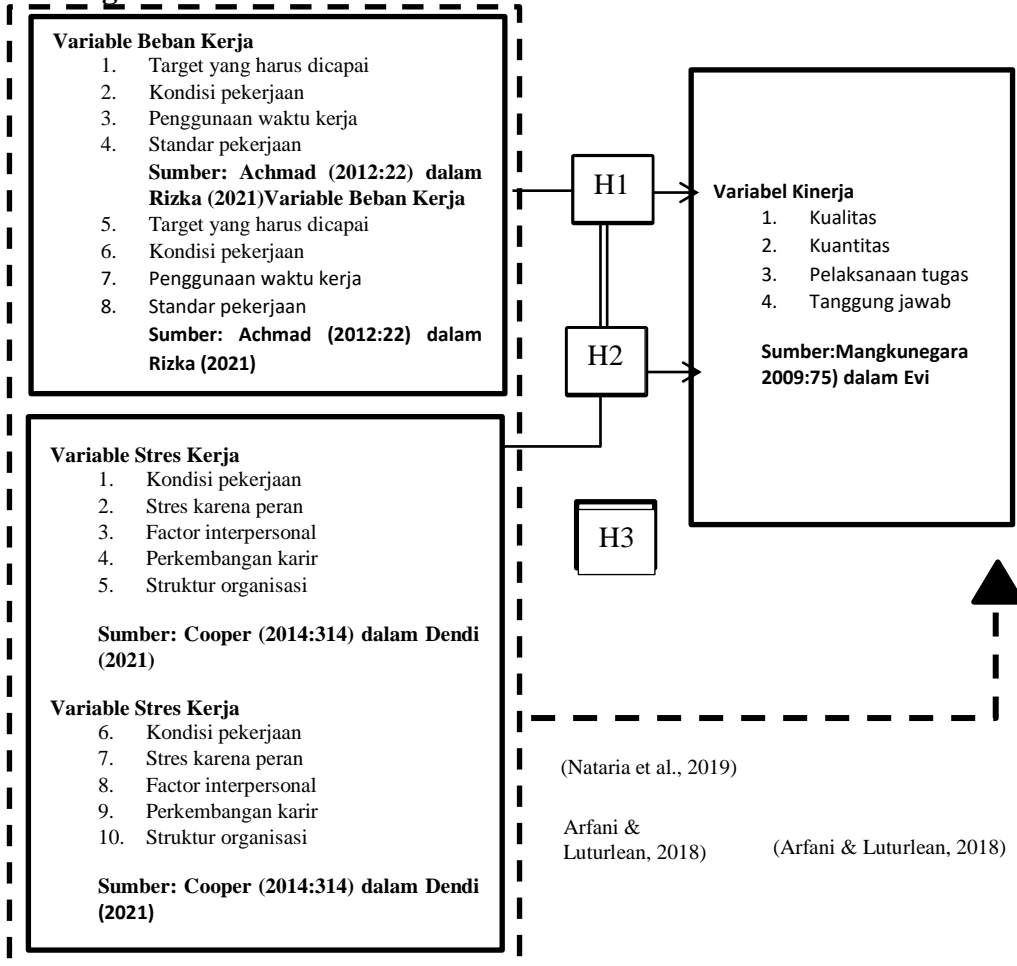
Menurut Robbin dalam Wahyudi (2017: 152), stress tidak selalu buruk dan negative, orang yang ingin berkinerja unggul merasa tidak puas terhadap hasil yang dicapai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih baik untuk mendapat promosi akan berhadapan dengan tantangan yang beresiko stress. Sejalan dengan penelitian (Arfani & Luturlean, 2018) menunjukkan nilai t hitung sebesar $1,792 < t$ table $2,036$ serta nilai signifikan $0,083 > 0,05$ yang berarti H0 diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian stress kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung.

Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dan stres kerja adalah unsur yang ada pada diri manusia didalam sebuah perusahaan, berhasilnya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh mental dan kesehatan sumber daya yang dimilikinya, jika beban kerja dan stress

kerja yang dirasakan oleh karyawan seimbang maka tujuan dan target perusahaan akan tercapai. Seperti pada penelitian (Arfani & Luturlean, 2018) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar 0,000 dengan taraf kesalahan 0,05, dan F hitung 26,318 > F table 3,29 dengan kata lain H0 ditolak dan Ha diterima.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Data Dan Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder diperoleh dari PT

CONCORD INDUSTRY dengan populasi 227 karyawan dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuisisioner,

wawancara, kemudian diolah, dianalisis dan disajikan secara deskriptif maupun

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

verifikatif.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji T) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing Variabel Bebas memiliki pengaruh dan seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

Tabel 1. Uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.192	2.343		3.497	.001
Beban Kerja	.471	.067	.434	7.031	.000
Stres Kerja	.283	.050	.350	5.678	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan data SPSS, 2023

1. Hipotesis pertama (Pengaruh Parsial antara Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja)

Berdasarkan table 4.54 diketahui bahwa nilai signifikan (Sig.) $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung $7,031 > t$ table 1,97 yang berarti kesimpulannya adalah terdapat pengaruh parsial antara variable Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

2. Hipotesis kedua (Pengaruh parsial antara variable Stres Kerja terhadap kinerja)

Berdasarkan table 4.54 diketahui bahwa nilai signifikan (Sig.) $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung $5,678 > t$ table 1,97 yang berarti kesimpulannya adalah terdapat pengaruh parsial antara variable Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji parsial (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh secara Bersama—sama variable bebas terhadap variable terikat.

Tabel 1 Uji F

1	Regression	4528.400	2	2264.200	116.180	.000 ^b
	Residual	4365.485	224	19.489		
	Total	8893.885	226			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber: Olahan data SPSS,2023

Berdasarkan table 4.55 dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Sig.) $0,00 < 0,05$ serta nilai F hitung $116.180 > F$ table 3,03 yang berarti kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT CONCORD INDUSTRY.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) bahwa variable Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai (Sig.) $0,00 < \alpha$ (0,05) serta nilai t hitung $(7.031) > t$ table (1,97) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. yang berarti kesimpulannya adalah terdapat pengaruh parsial antara variable Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Dimana variable Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT CONCORD INDUSTRY.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) bahwa variable Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai signifikan (Sig.) $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung $5,678 > t$ table 1,97 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya adalah terdapat pengaruh parsial antara variable Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). yang berarti nilai tersebut bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT CONCORD INDUSTRY.
3. Berdasarkan uji simultan (Uji f) yang dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dan F hitung dengan F table didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi (Sig.) $0,00 < 0,05$ dan F hitung $116.18 > F$ table 3.03 yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dimana artinya Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT CONCORD INDUSTRY. Dan juga berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara Bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,489 atau 48,9% yang artinya secara Bersama-sama beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh sebesar 48,9% terhadap kinerja karyawan PT CONCORD INDUSTRY sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh variable lain diluar dari penelitian.

SARAN

Saran Bagi Lembaga

Saran bagi Lembaga yang dapat peneliti sampaikan yang berkaitan dengan penelitian Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan PT CONCORD INDUSTRY, sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden tentang Beban Kerja, karyawan PT CONCORD INDUSTRY telah melaksanakan pekerjaan dengan cukup baik

pada saat ditempat kerja. Tetapi, pada hasil penelitian terdapat indicator dengan nilai terendah, yaitu “Saya sering mengerjakan pekerjaan tambahan diluar jam kerja yang ditetapkan”. yang artinya bahwa setelah pekerjaan yang dikerjakan yang sesuai dengan jam kerja yang di tetapkan, karyawan juga ada yang mengerjakan pekerjaan tambahan diluar jam kerja. Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah dengan mengevaluasi kebutuhan pekerjaan tambahan dengan mempertimbangkan produktivitas didalam jam kerja yang ditetapkan, memberikan batasan waktu kerja tambahan karena kita juga harus menyeimbangi kehidupan pribadi karyawan jika pekerjaannya terlalu berat cenderung mengalami kelelahan, stress, bahkan penurunan produkstivitas, dan yang paling penting adalah karyawan harus dipastikan menerima kompensasi yang adil sebagai pengganti jam kerja tambahan mereka karena dengan begitu karyawan merasa dihargai dan merasa tidak dimanfaatkan.

2. Berdasarkan tanggapan responden tentang Stres Kerja, karyawan PT CONCORD INDUSTRY telah melaksanakan pekerjaan dengan cukup baik pada saat ditempat kerja. Tetapi, pada hasil penelitian terdapat indicator dengan nilai terendah, yaitu “Merasa kebingungan dalam melaksanakan tugas karena kurang jelasnya prosedur kerja yang diberikan”. Yang artinya karyawan merasa kebingungan dengan tugas yang diberikan karena kurang jelas nya Langkah-langkah atau prosedur yang yang diberikan. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan adalah memastikan bahwa prosedur kerja dibuat dengan sedetail mungkin, dapat menggunakan panduan ataupun flowchart yang mudah dipahami, adakan pelatihan bagi karyawan baru maupun karyawan lama untuk memastikan mereka memahami prosedur kerja yang dimiliki Perusahaan, mengadakan pertemuan tiap departemen atau unit sekaligus mengevaluasi apakah terdapat masalah atau adakah perubahan yang perlu dilakukan.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan, karyawan PT CONCORD INDUSTRY telah melaksanakan pekerjaan dengan cukup baik pada saat ditempat kerja. Tetapi, pada hasil penelitian terdapat indicator dengan nilai terendah “Jam kerja yang ditetapkan memadai untuk menyelesaikan pekerjaan”. Yang artinya jam kerja yang dilakukan oleh PT CONCORD INDUSTRY sudah memadai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, namun pada indicator di variable beban kerja terdapat nilai terendah “Saya sering mengerjakan pekerjaan tambahan diluar jam kerja yang ditetapkan” yang mana berarti masih ada Sebagian deartemen atau divisi yang mengharuskan karyawannya untuk mengerjakan pekerjaan tambahan diluar jam yang ditetapkan. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan adalah seperti yang pernah dijelaskan pada variable beban kerja bahwa perusahaan harus menetapkan batasan jam kerja tambahan yang diperbolehkan per minggu atau per bulan guna meminimalisir kelelahan karyawan, departemen atau unit yang memerlukan pekerjaan tambahan diluar jam kerja harus jelas mengkomunikasikan mengapa pekerjaan tersebut diperlukan dan mengajukan permohonan kepada pihak manajemen yang selanjutnya setiap permohonan harus dievaluasi dan disetujui oleh manajemen, berdiskusi dengan karyawan terkait dengan bagaimana seharusnya penetapan jam kerja tambahan yang baik

tanpa memberatkan mereka secara berlebihan, dan yang paling penting adalah memberikan kompensasi yang adil.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran-saran yang dapat peneliti berikan kepada peneliti selanjutnya, sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin membahas tentang tema atau variable yang sama dan peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Adapun saran yang dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya yaitu dapat menambah variable lain yang sekiranya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat menggunakan model analisis yang berbeda dari yang penulis gunakan.
3. Kemudian penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep an Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Al-Qodiri, Y. R. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6981/6880>
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA* (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom (ed.)). Penerbit CV.Pena Persada.
- Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S. E. M. . (2021). *DASAR MANAJEMEN*. AhliMedia Book.
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasnam, Y. S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PACKINDO UTAMA*. Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Larasati. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Deepublish.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.5>
- Oktvia, R. N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja (Studi Kasus Rumah Sakit Delima Asih Karawang)*. Universitas Singaperbangsa

- Karawang.
- PERMENDAGRI. (2008). *PEDOMAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN PEMERINTAH DAERAH*. Permendagri.
https://jdih.surakarta.go.id/jdihsolo/proses/produkhukum/file/2112PERME_N_12_2008.PDF
- Setianto, D. Y. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Departemen Produksi PT KABANA TEXTILE INDUSTRIES*. Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1.
<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, ualittatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susan Eri. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, 952–962.