



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIFgroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2

Zahratulfarhah^{1*}, Edward Efendi Silalahi², Hasanuddin³

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Alamat : Jl. Harsono RM No.67, Ragunan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12550, Indonesia

Email Korespondensi : zahratul.farhah1@gmail.com¹, edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id², hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id³

Email Korespondensi : zahratul.farhah1@gmail.com

Abstract. *This study aims to measure the influence of workload and work stress on employee performance at PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2. The population and sample amounted to 41 people or all employees of the billing division at PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2. The sampling technique used in this research used saturated samples. The data collection tool in this research used a questionnaire with 41 respondents. The design used in this research is testing using SPSS for Windows version 26. The results of this research show that: (1) Workload has a significant effect on Employee Performance, (2) Work Stress has not effect and is not significant on Employee Performance, (3) Workload and Work Stress has a significant effect on Employee Performance at PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2. This research provides advice to PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 to be able to pay more attention to carrying out busy work every day and pay close attention to and maintain work stress conditions experienced by employees so that employee performance increases.*

Keywords: *Workload, Work Stress, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2. Populasi dan sampel berjumlah 41 orang atau seluruh karyawan divisi penagihan pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Alat pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 41 responden. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian dengan menggunakan SPSS for windows versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Stres Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2. Penelitian ini memberikan saran kepada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 untuk dapat memperhatikan lagi dalam melakukan pekerjaan yang padat setiap harinya dan memperhatikan dan menjaga dengan baik kondisi stres kerja yang dialami karyawannya agar kinerja karyawan meningkat.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi ini, persaingan bisnis menjadi semakin intens dan canggih, agar bisnis dapat bertahan dan berkembang, organisasi harus meningkatkan proses internalnya dan menjadi lebih mudah beradaptasi (Mujiandi & Wahyuningsih, 2023). Setiap perusahaan dan organisasi pemerintah, menghadapi globalisasi yang terus berkembang setiap tahun. Hal ini mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap tenaga kerja, seperti penguasaan teknologi baru, jadwal kerja yang padat, peraturan organisasi yang ketat, dan lainnya. Kondisi ini dapat

menciptakan tekanan psikologis yang berlebihan bagi pegawai, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat mempengaruhi kualitas kinerja mereka (Muslim et al., 2023).

Meningkatkan kinerja adalah suatu hal yang diinginkan oleh perusahaan maupun pada karyawannya. Perusahaan mengharapkan kepada karyawan untuk dapat melakukan kinerja karyawannya dengan baik untuk kepentingan dalam meningkatkan hasil kerja serta keuntungan perusahaan. Perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa faktor dengan cermat untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting bagi suatu bisnis untuk mencapai tujuannya (SDM). Karena orang-orang yang bekerja pada perusahaan sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, maka manusia merupakan komponen penting dalam organisasi (Widianti & Herlina, 2023).

Agar suatu organisasi berhasil, Sumber Daya Manusia sangat penting. Tanpa manusia, tujuan suatu organisasi tidak akan dapat tercapai, karena manusia merupakan penggerak aktivitas di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang baik dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Marlen, 2024). Di sisi lain, perusahaan itu dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan suatu perusahaan, serta perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerjanya. Beban kerja merupakan salah satu elemen yang berdampak pada kinerja karyawan. Beban kerja seorang karyawan dapat ditentukan pada standar kerja perusahaannya dalam jenis pekerjaannya.

Beban kerja menjadi salah satu elemen yang berdampak pada kinerja karyawan, perusahaan juga banyak mengalami masalah seperti ketidakmampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang disebabkan karena kedudukan dan kemampuan tidak sesuai tuntutan yang harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu, jika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu maka tidak ada lagi beban kerja. Secara tidak langsung, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang diterima dari kinerjanya. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi jika beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan suatu proses serta aktivitas seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya pada jangka waktu yang sudah ditetapkan. Ketika seseorang mampu beradaptasi serta menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik maka perihal itu tidak sebut beban kerja. Namun, dianggap sebagai beban kerja jika seseorang tidak mampu melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya (Yustikasari & Santoso, 2024). Maka

dapat dapat dikatakan, beban kerja perlu diperhatikan dengan sendirinya agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga tidak menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Selain beban kerja yang berlebihan, stres kerja juga menjadi sumber yang potensial dan pada akhirnya akan berakibat terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan suatu keadaan ketika seseorang mendapatkan tekanan dalam pekerjaannya karena kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari diri sendiri maupun lingkungan dari diri seseorang yang berakibat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres di lingkungan pekerjaannya akan berdampak buruk bagi perusahaannya. Di sisi lain, Sebaliknya karyawan mengalami stres terkait pekerjaannya karena hal-hal seperti standar kinerja yang tidak tepat atau persyaratan pekerjaan yang menyimpang dari perjanjian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin stres seorang karyawan dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan akan semakin berkurang dan akhirnya akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan serta dapat merugikan karyawan dan perusahaan.

Stres Kerja merupakan proses psikologi seseorang yang merupakan dampak yang harus diterima dari setiap tindakan, situasi, tuntutan psikologis atau fisik, selain itu stres kerja juga berarti sebagai bentuk interaksi dari individu terhadap lingkungan, stres juga memiliki dampak positif maupun negatif (Waani et al., 2023). Sedangkan menurut (Santoso, 2022) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan yang dirasakan pekerja ketika harus menghadapi pekerjaannya. Setiap aspek dipekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Stres dipekerjaan merupakan hal yang hampir setiap hari di alami oleh setiap pekerja. Mereka yang mengalami stres kerja ini dapat disebabkan oleh pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun di tempat kerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang dapat dijadikan bahan evaluasi perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terkait kinerja karyawan. Kinerja pegawai diartikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Raja et al., 2023). Banyak elemen telah ditemukan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Stres di tempat kerja dan beban kerja yang berlebihan adalah beberapa di antaranya. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang perlu diperhatikan agar sebuah bisnis berhasil. Kinerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai

baik kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rahmah & Wicaksono, 2022).

PT. Federal International Finance (FIF) termasuk salah satu perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia. PT. Federal International Finance didirikan pada tanggal 1 Mei tahun 1989 dengan nama PT. Mitrapusaka Artha Finance. Seiring perkembangan, perusahaan berganti nama menjadi PT. Federal International Finance dan memulai fokus pada bidang pembiayaan konsumen secara ritel sampai dengan sekarang. PT. Federal International Finance (FIF) ini telah mengembangkan usahanya dan membuka cabang di seluruh Indonesia, sampai saat ini memiliki cabang sebanyak 306 cabang. Diantaranya di Kota Bekasi memiliki cabang yaitu PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 yang berlokasi di kelurahan Jatiranggon, kecamatan Jatisampurna Bekasi.

PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 merupakan usaha yang bergerak di bawah Astra Grup pada sektor pembiayaan konvensional dan syariah, sudah banyak jenis pembiayaan yang dibiayai oleh FIF ini seperti pembiayaan motor Honda melalui FIFASTRA, pembiayaan elektronik dan perabotan rumah tangga yang melalui SPEKTRA, pinjaman tunai melalui DANASTRA, pembiayaan usaha melalui FINANTRA, pembiayaan haji dan umroh dan pembelian emas melalui AMITRA serta juga terdapat penagihan didalamnya yang apabila ada konsumen/pelanggan yang melakukan wanprestasi atau keterlambatan dalam membayar angsuran yang sudah ditentukan. Salah satu yang memfokuskan kerja FIF merupakan kegiatan jaringan distribusi yang menekankan pada hubungan dan sinergi antar mitra dan fungsi, seperti dalam lingkungan jaringan bisnis Astra, Honda *Sales Operating*, dealer otomotif dan lainnya untuk pengembangan operasional.

PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 ini memiliki 62 karyawan yang diantaranya dibagi menjadi 2 sub bagian pada struktur kerja yaitu bagian *backoffice* dan CRF (*Collection Remedial Field*) atau kolektor atau divisi penagihan. Pada bagian *backoffice* ini memiliki karyawan sebanyak 21 dan divisi penagihan memiliki karyawan sebanyak 41 dan masing-masing memiliki fungsi kerjanya tersendiri, seperti pada bagian *marketing*, *support* dan *collection*. Untuk sistem kerjanya sesuai dengan target dan KPI (indeks pencapaian) masing-masing yang sudah diberikan. Untuk tugas *marketing* ini mereka harus menjual produk yang dibiayai oleh FIF, untuk tugas *collection* ini sebagai penagihan konsumen yang telat pembayaran, serta pada bagian *support* ini untuk membantu pekerjaan *marketing* dan *collection* seperti dibagian keuangan, rekrutmen, dan pengadaan barang di perusahaan cabang FIF ini.

Selain itu, PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 ini memiliki sistem kerja target yang dimana karyawan harus mampu mencapai target setiap akhir bulannya untuk meningkatkan pencapaian yang maksimal. Dengan menggunakan sistem kerja seperti ini karyawan mengalami beban kerja dan stres kerja yang tinggi apabila tidak mencapai target setiap bulannya.

Seperti wawancara yang sudah peneliti lakukan pada salah satu karyawan bagian *backoffice* bernama Rico Kusmana dan bagian penagihan bernama Ilham Candra Kasih. bahwasannya mereka memang memiliki keluhan yang sering terjadi di lingkungan kerja FIF ini khususnya pada bagian penagihan tentunya ada, salah satunya pencapaian dibeberapa KPI tertentu yang menurut karyawan sendiri terlalu tinggi dan terjadinya tekanan dalam bekerja. Tekanan yang sering dialami oleh karyawan bagian penagihan adalah mereka bekerja harus mencapai target di masing-masing KPI, contohnya satu kolektor ini menghandle 50 konsumen dan harus selesai kurang lebih 25-30 konsumen, yang notabannya ada banyak karakter konsumen yang tidak bisa selesai di bulan itu, yang di mana terkendala dari unit motor sudah di pindah alih, konsumen sudah pindah, dan kemampuan bayar konsumen yang sudah tidak ada. Dan biasanya untuk mengatasi hal seperti ini kolektor tersebut mereka melakukan pendamping dengan aparat kepolisian atau organisasi masyarakat setempat untuk mencari informasi tentang konsumen yang melakukan wanprestasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi, kinerja karyawan pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 masih kurang maksimal, indikasinya yaitu karyawan divisi penagihan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Target dan Pencapaian Karyawan Divisi Penagihan Pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 (Desember 2023 – Februari 2024)

Target	60,00%	70,00%	80%
Closing / KPI	R4	R5	R6
Dec-23	85,09%	87,09%	91,68%
Jan-24	82,81%	92,00%	92,75%
Feb-24	67,84%	83,63%	86,14%

Sumber: PT.FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2, Desember 2023 - Februari 2024

Berdasarkan pada tabel 1. menunjukkan bahwa pada kolom R4 dari bulan Desember 2023 hingga Februari 2024 karyawan ini tidak mencapai target, yang dimana R4 itu tergolong

kedalam konsumen-konsumen tidak melakukan pembayaran selama 4 bulan. R4 ini memiliki target sebesar 60% dan apabila karyawan ingin memenuhi target. Karyawan ini harus bisa mencapai sebesar 60% atau dibawah 60%. jika konsumen tidak melakukan pembayaran di KPI R4 maka konsemen itu akan pindah ke KPI R5 yang dimana tergolong kedalam konsumen-konsumen tidak melakukan pembayaran selama 5 bulan. Akan tetapi, pada kolom R5 karyawan ini juga belum bisa mencapai target, yang di mana ketentuan target pada R5 itu sebesar 70%. Begitu juga jika konsumen tidak melakukan pembayaran selama 5 bulan maka konsumen itu akan pindah ke KPI R6 yang di mana tergolong kedalam konsumen-konsumen tidak melakukan pembayaran selama 6 bulan. Sama hal nya juga pada kolom R6 dari bulan Desember 2023 hingga Februari 2024 karyawan ini belum bisa juga mencapai target. Maka dari itu, karyawan pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 ini memiliki permasalahan setiap bulan nya mereka ini harus bisa mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Jadi, pemberlakuan stres kerja dan beban kerja yang meharuskan karyawan untuk dapat menyelesaikan target setiap bulannya ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Akibat tidak tercapainya target ini perusahaan memiliki *punishment* yang berupa SP berjenjang yang bahkan sampai pemutusan hubungan kerja dan tidak cairnya insentif kerja karyawan bagian penagihan ini. Karyawan yang seperti ini mereka memiliki tekanan yang tinggi dalam bekerja. Akan tetapi, perusahaan ini memiliki *reward* apabila karyawan mencapai target dan stabil setiap bulannya. *Reward* ini berupa insentif kerja yang beda dari gaji pokok dan ada juga promosi jabatan bagi karyawan yang stabil menjaga *performance* nya.

Fenomena pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 ini mereka memiliki tekanan yang tinggi dalam bekerja seperti jumlah target yang besar setiap bulannya tentu menimbulkan tekanan dan rasa lelah selama bekerja yang pada akhirnya berakibat pada kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Dengan begitu, karyawan mengalami kondisi stres kerja yang tinggi. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan target yang ditentukan. Indikasi beban kerja yang berlebih di PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 yaitu pada setiap akhir bulan karyawan diminta untuk bekerja lebih dari jam yang ditentukan untuk menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan agar mendapatkan pencapaian maksimal. Akan tetapi, jika karyawan tidak memenuhi target serta pencapaian yang ditetapkan perusahaan maka karyawan akan mendapatkan SP yang berjenjangan dan terjadinya pemutusan kerja. Faktor ini jika tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini tentu saja harus menjadi perhatian bagi PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2, karena beban kerja akibat dari

jumlah target setiap bulannya dapat memicu timbulnya stres. Selain itu, PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 ini perlu memperhatikan beban kerja dan stres kerja yang dialami para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Menurut pemendagri No. 12/2008 menjelaskan bahwa beban kerja merupakan hasil volume kerja dan standar waktu merupakan kuantitas pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan atau satuan organisasi. Kebosanan akan muncul jika kemampuan seorang pekerja melebihi apa yang dituntut darinya. Sebaliknya rasa lelah akan bertambah jika kemampuan seorang pegawai tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Ada tiga faktor yang mempengaruhi beban kerja yang dibebankan pada karyawan yaitu beban kerja yang memenuhi persyaratan, beban kerja yang berlebihan atau di luar kapasitas, dan beban yang tidak mencukupi atau di bawah kapasitas (Abdul, 2021)

Stres Kerja

Istilah stres berasal dari bahasa latin, *Stringere* yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. Stres adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses mental, dan pekerjaan seseorang. Kapasitas seorang karyawan dalam menangani lingkungan sekitar dan menjalankan pekerjaannya mungkin terkena dampak negatif dari stres yang berlebihan. Stres sendiri dapat diakibatkan oleh salah satu stressor atau kombinasi stressor (Maliki et al., 2024).

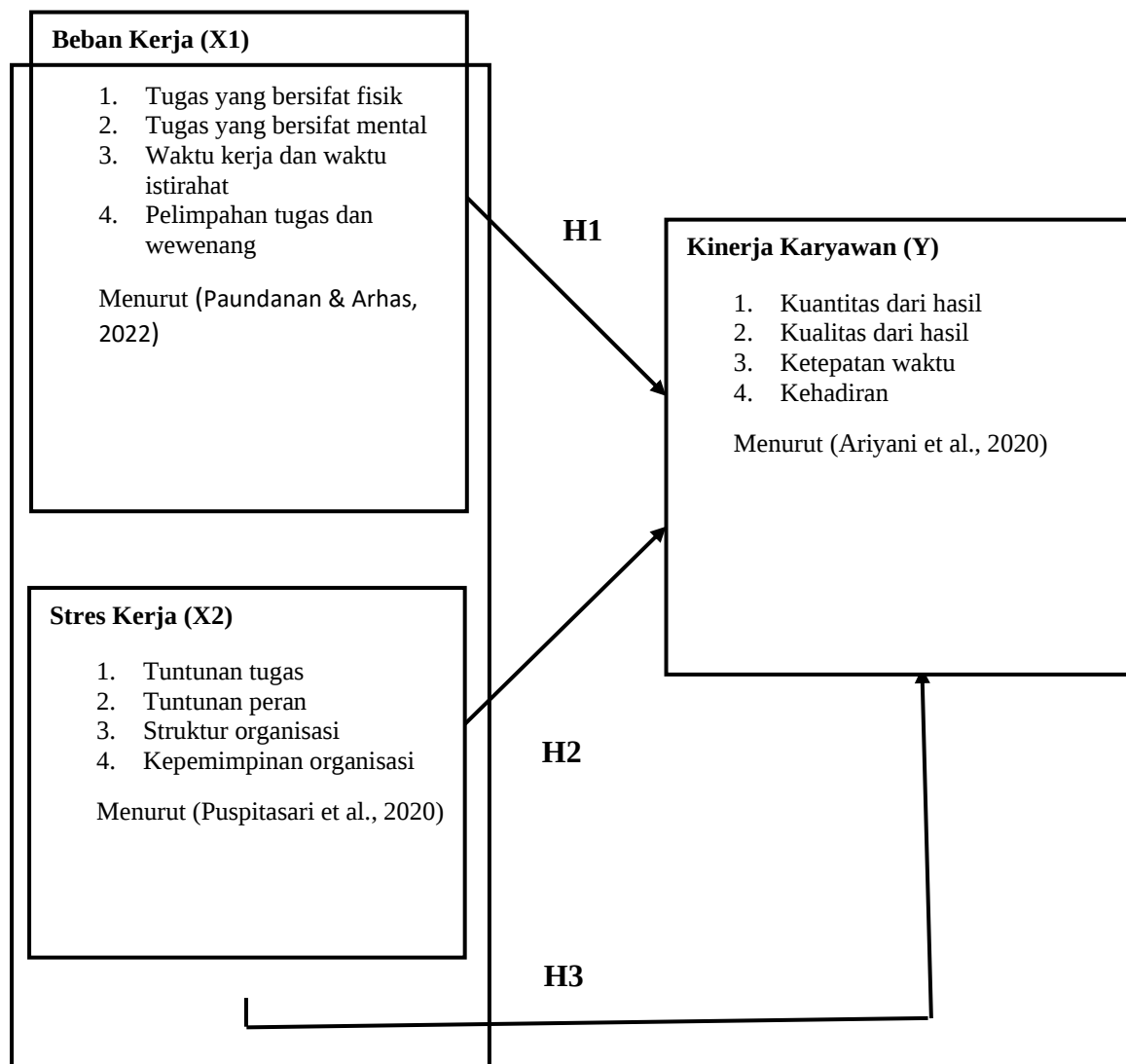
Stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses mental, dan keadaan fisik seseorang disebut stres. Stres yang berlebihan dapat membuat seseorang lebih sulit menghadapi lingkungan sekitarnya. Akibatnya, karyawan mengalami berbagai gejala terkait stres yang dapat memengaruhi seberapa baik kinerja mereka di tempat kerja (Huda et al., 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah Tercapainya hasil kerja oleh pekerja berdasarkan kaidah-kaidah yang berlaku pada suatu tugas tertentu. Pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan aktivitas

yang dapat dipantau dan dijaga sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan (Nurwahyuni, 2019). Sedangkan menurut (Gobel et al., 2023) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama keberhasilan suatu perusahaan karena merupakan hasil kerja yang dilakukan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sebaliknya, jika kinerja seorang karyawan buruk, maka hal tersebut juga akan berdampak buruk bagi perusahaan. Pengaruh kinerja pegawai ini dapat diamati pada bidang kualitas, kuantitas, dan jam kerja. Kinerja yang baik akan berkorelasi langsung dengan hasil positif dalam perkembangan perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Penelitian, 2024

Perumusan Hipotesis

H₁ : Diduga Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2

H₂ : Diduga Stres Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2

H₃ : Diduga Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan gambaran yang jelas tentang hubungan antara variabel, pengumpulan data, dan analisis. agar peneliti dan pemangku kepentingan lainnya dapat belajar tentang hubungan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya (Wiratna, 2022)

Penelitian ini menggunakan metodologi dan pengolahan data penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif adalah suatu proses penemuan pengetahuan yang menggunakan data numerik sebagai alat untuk menganalisis informasi tentang apa yang ingin diketahui (Wiratna, 2022). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer atau data yang didapatkan secara langsung dengan melakukan observasi, wawancara serta menyebarkan kuesioner pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0,635	0,3081	Valid
X1.2	0,600	0,3081	Valid
X1.3	0,761	0,3081	Valid
X1.4	0,503	0,3081	Valid
X1.5	0,511	0,3081	Valid
X1.6	0,547	0,3081	Valid
X1.7	0,643	0,3081	Valid
X1.8	0,461	0,3081	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2. uji validitas Beban Kerja (X1) dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan dari masing-masing pernyataan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel dengan nilai (0,3081), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang ada pada variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0,752	0,3081	Valid
X2.2	0,693	0,3081	Valid
X2.3	0,663	0,3081	Valid
X2.4	0,790	0,3081	Valid
X2.5	0,540	0,3081	Valid
X2.6	0,634	0,3081	Valid
X2.7	0,775	0,3081	Valid
X2.8	0,674	0,3081	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3. uji validitas Stres Kerja (X2) dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan dari masing-masing pernyataan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel dengan nilai (0,3081), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang ada pada variabel stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y.1	0,542	0,3081	Valid
Y.2	0,666	0,3081	Valid
Y.3	0,687	0,3081	Valid
Y.4	0,421	0,3081	Valid
Y.5	0,697	0,3081	Valid
Y.6	0,637	0,3081	Valid
Y.7	0,476	0,3081	Valid
Y.8	0,430	0,3081	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 uji validitas Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan dari masing-masing pernyataan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel dengan nilai (0,3081), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Beban Kerja	0,717	> 0,60	Reliabel
2	Stres Kerja	0,770	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,736	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* Beban Kerja sebesar 0,717, Stres Kerja 0,770, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,736. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang mencakup pada Variabel Beban Kerja, Variabel Stres Kerja, Variabel Kinerja Karyawan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.62665216
Most Extreme Differences	Absolute		.176
	Positive		.085
	Negative		-.176
Test Statistic			.176
Asymp. Sig. (2-tailed)			.003 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.141 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.132
		Upper Bound	.150
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah, 2024

Pada metode Uji *Kolmogorov Smirnov*, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,003 ($< 0,05$) hal ini menyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal. Setelah dilakukan Uji *Monte Carlo Sig (2-tailed)* naik sebesar 0,141 ($> 0,05$) yang menunjukkan bahwasannya nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

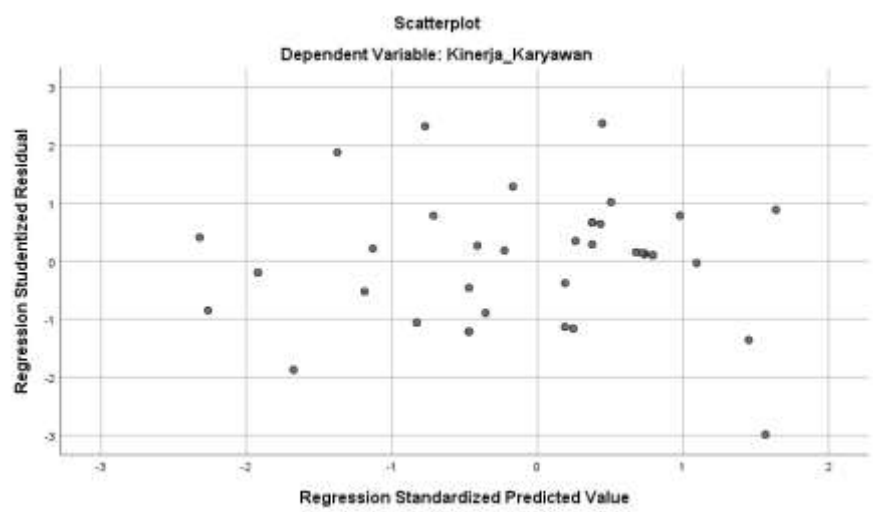
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Beban Kerja	0,591	1,691	Tidak ada multikolinearitas
Stres Kerja	0,591	1,691	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas dapat diketahui nilai toleran yang diperoleh variabel Beban Kerja adalah 0,591 dan nilai VIF 1,691, maka tidak terjadi multikolinearitas karena nilai toleran $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Nilai toleran pada Variabel Stres Kerja adalah 0,591 dan nilai VIF 1,691, maka variabel Stres Kerja juga tidak terjadi multikolinearitas karena nilai toleran $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan baik diatas, dibawah maupun disekitar angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, berarti dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhi, yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.583	3.504		5.017	.000
	Beban_Kerja	.428	.175	.469	2.444	.019
	Stres_Kerja	-.068	.135	-.098	-.508	.614
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 17,583 + 0,428 X_1 - 0,068 X_2$ model persamaan ini memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 17,583

Memiliki arti bahwa jika variabel Beban Kerja dan Stres Kerja diasumsikan tidak ada, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 17,583.

2. Koefisien Beban Kerja

Nilai koefisien Beban Kerja sebesar 0,428. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Beban Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,428.

3. Koefisien Stres Kerja

Nilai koefisien Stres Kerja sebesar - 0,068. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Stres Kerja, maka kinerja akan turun sebesar 0,068. Nilai *unstandardized coefficients* B bernilai negatif, menunjukkan bahwa terjadi pengaruh negatif antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.583	3.504		5.017	.000
	Beban_Kerja	.428	.175	.469	2.444	.019
	Stres_Kerja	-.068	.135	-.098	-.508	.614
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel 9. bahwa variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019, dikarenakan standar tingkat signifikan adalah $< 0,05$ ($0,019 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan. Sedangkan berdasarkan t-hitung sebesar 2,444 dan nilai t-tabel sebesar (dengan $t\text{-tabel } \alpha = 0,05$, $t\text{-tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$ jadi $t(0,05/2; 41-2-1) = 0,025; 38 = 2,02439$). Jadi nilai t-hitung $2,444 >$

2,02439 maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Artinya bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian untuk variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,614, dikarenakan standar tingkat signifikan adalah $< 0,05$ ($0,614 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan. Sedangkan berdasarkan t-hitung sebesar - 0,508 dan nilai t-tabel sebesar (dengan t-tabel $\alpha = 0,05$, t-tabel = $t(\alpha/2; n-k-1)$ jadi $t(0,05/2; 41-2-1) = 0,025; 38 = 2,02439$). Jadi nilai t-hitung - 0,508 $< 2,02439$ maka H_0 2 diterima dan H_a 2 ditolak. Artinya bahwa secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.052	2	28.526	3.928	.028 ^b
	Residual	275.972	38	7.262		
	Total	333.024	40			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Beban_Kerja						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Nilai F tabel ditentukan dengan menggunakan rumus df (*degree of freedom*) 1 = $k - 1$, dan df (*degree of freedom*) 2 = $n - k$, dengan keterangan n adalah besarnya sampel, k adalah jumlah variabel – variabel bebas dan terikat. Maka dari itu, nilai df 1 = $3 - 1 = 2$, dan df 2 = $41 - 3 = 38$, sehingga didapatkan nilai f tabel sebesar 3,24.

Dari tabel 10. dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $3,928 > 3,24$ (F_{tabel}) dengan sig. $0,028 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 3 ditolak atau H_a 3 diterima. Artinya Bahwa Secara Simultan Terdapat Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 ^a	.171	.128	2.695
a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Beban_Kerja				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 11. diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,171 atau 17,1%. Hal ini berarti bahwa 17,1% variabel PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya 82,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan divisi penagihan PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 sebanyak 41 orang.

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari Uji T Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga hipotesis dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2.
2. Berdasarkan hasil dari Uji T Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, sehingga hipotesis dinyatakan tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya variabel Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2.

3. Berdasarkan hasil dari Uji F terdapat pengaruh dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Artinya secara simultan Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas beban kerja berpengaruh sehingga dapat berpengaruh untuk karyawan bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaannya. Untuk variabel stres kerja yang tidak berpengaruh perlu adanya pengontrolan tingkat stres yang perlu ditingkatkan agar stres kerja tidak tinggi sehingga kinerja dapat naik. Untuk variabel bebas keduanya yang telah diteliti secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya. Maka hasil penelitian ini dapat memaksimalkan kinerja karyawan divisi penagihan pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2, Adapun saran yang dapat ditulis berdasarkan kesimpulan diatas sebagai berikut:

1. Untuk karyawan divisi penagihan pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar tidak adanya beban kerja yang menumpuk sehingga pencapaian target pekerjaan tidak menurun. Para karyawan divisi penagihan pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 dapat menjaga hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja untuk dapat bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai target perusahaan. Untuk menjaga hubungan baik dengan para karyawan dan meningkatkan semangat kepada karyawan agar tidak adanya kejenuhan dalam bekerja, perusahaan dapat memberikan acara *gathering* untuk karyawan sehingga karyawan akan tambah bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Dalam meminimalisir stres kerja yang berasal dari beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, lingkungan kerja yang menimbulkan rasa tidak aman. Maka perusahaan dapat mempertahankan dan menjaga karyawan divisi penagihan dalam meningkatkan stres kerja seperti perhatian kepada karyawan yang diberikan oleh seorang pimpinan, kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan terciptanya kondisi pekerjaan yang nyaman. Pembagian porsi kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan harus disesuaikan dengan arahan pimpinan untuk tercapainya target perusahaan. Arahan yang diberikan oleh pimpinan yaitu dengan tujuan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

3. Semakin meningkatnya kinerja karyawan divisi penagihan pada PT. FIFGroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2 maka hasil kinerja yang diberikan karyawan akan meningkat, serta perusahaan perlu memperhatikan lagi tentang promosi jabatan, lingkungan kerja dan gaji untuk para karyawan sehingga karyawan dapat bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul, R. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 2798-1851.
- Adriansah, Ramli, & Ferils, M. (2023). Examining the impact of work stress, work motivation, and work discipline on employee performance at PT. Manakarra Unggul Lestari in Leling Village, Tommo District, Mamuju Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6776-6785.
- Agitsna, A. C. (2022). Effect of work stress and work environment on employee performance at PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa in 2021. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 15194-15206. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5398>
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2303-1174.
- Aisah, N. (2022). Pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru). *Jurnal Maritim*, 4(1), 31-38.
- Aisah, S. N. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18-25. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>
- Al Haddad, H., Soleh, A., & Abi, Y. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 15-28.
- Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan cleaning service Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 267-271. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.324>
- Aljupri, S. M., & Oktafien, S. (2021). Effect of workload and organizational communication on employee performance of PT. Abasando Prima Indonesia. *Social Sciences Jurnal*, 15, 327-345. www.techniumsciences.com
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.

<https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>

- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 8-16. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Ariyani, P. N., & Sugiyanto, K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (Studi perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 114-122.
- Balqis, Farial, & Sugiono, E. (2020). Pengaruh beban kerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Surya Progard, Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 83-97.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Gobel, K., Moonti, U., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfamart. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 63-69.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar, G. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(9), 1-18.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205-214.
- Hevianto, S., Mariam, I., & Rosalina, E. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Toll Road. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waskita Toll Road*, 112(1), 317-323.
- Hidayatullah, M., Muldani, V., & Faisal, A. (2022). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 55-68.
- Huda, M., Azus, M., & Azar, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan. 13(2), 160-172.
- Husnalia, S., Hadi, S., Mufarohah, A., Kesuma, S., & Blitar, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 7(1), 86-97.
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, W. (2019). Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 7, 33-41.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies (IJosMAS)*, 2(3), 142-148. <http://www.ijosmas.org>

- Jahari, J. (2019). Effect of workload, work environment, work stress on employee performance of private universities in the city of Bandung, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 1(2), 1-8. <http://ijsoc.goacademica.com>
- Kaat, P., & Tewal, B. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 10(1), 280-268.
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127-139. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Kusumawati, T., Supriyanto, & Meutia, K. I. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Bintang Sembada. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 3(2), 57-64. <https://doi.org/10.24127/akts.v4i1.11>
- Kurniasih, D., & Safitri, R. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 22-32.