



**PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA TOKO CITRA TEKSTIL MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Oleh:

Dinda Yulian Triasari

21901081120



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang. Populasi dalam penelitian adalah karyawan Toko Citra Tekstil Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Citra Tekstil Malang yang berjumlah 126 orang dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang kemudian diperoleh jumlah responden sejumlah 96 orang. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa beban kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This research is to identify and analyze the effect of workload, leadership style and work stress on employee performance in the case of Citra Textile Stores Malang. The population in this study were employees of Citra Textile Store Malang. The sample in this study were 126 employees of Citra Textile Store Malang, with the determination of the number of samples using the slovin formula, which then obtained a total of 96 respondents. The analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results simultaneously and partially showed that workload, leadership style and work stress have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Workload, Leadership Style, Work Stress, Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sudah menjadi kodratnya manusia hidup berkelompok atau berorganisasi, karena sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan manusia lain dalam melangsungkan hidupnya. Maka dari itu, kemampuan berorganisasi pada seseorang sangatlah penting. Tidak hanya dalam kehidupan masyarakat, tetapi juga di dalam dunia kerja yaitu di perusahaan. Apabila seseorang sudah masuk dalam lingkup organisasi di tempat kerja menjadi seorang karyawan, maka seseorang itu harus bisa menempatkan diri dan bertindak sesuai dengan aturan yang ada.

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang berperan cukup penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama adalah sumber daya manusia (SDM). SDM atau sumber daya manusia adalah yang menjadi faktor penentu apakah nantinya tujuan bersama itu bisa tercapai dengan baik. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM, karena peningkatan kemampuan SDM secara lengkap akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Maka dari itu, sumber daya manusia atau SDM membutuhkan adanya pengelolaan atau manajemen yang disebut dengan MSDM (Manajemen Sumber Daya

Manusia). Dengan begitu, perusahaan dapat memiliki sumber daya profesional yang menjadi bagiannya. Karena, kompetensi dan kualitas sumber daya manusia adalah hal penting yang berpengaruh pada kemajuan kualitas dan manajemen kinerja, dimana naik turunnya kualitas dan maju mundurnya produktivitas perusahaan dapat ditentukan. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zebua (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan hasil kerja yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja, menurut Tarwaka (2011). Contoh bahwa kinerja pegawai masih rendah yang diakibatkan beban kerja adalah karyawan yang tidak dengan senang hati dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan, karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, penggunaan waktu kerja diluar jam kerja untuk mengejar deadline, sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, jika beban kerja menurun atau di bawah kapasitas karyawan, karyawan akan merasa beban kerjanya terlalu kecil dan dapat menyepelkan ataupun menunda pengerjaan yang beresiko melupakan pekerjaan tersebut, sehingga menyebabkan kinerjanya menurun. Pada hal ini, keikutsertaan pemimpin perusahaan dalam menyelesaikan masalah tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar. Karena, apapun yang dilakukan oleh karyawan merupakan arahan dari pimpinan dan hasil kinerja yang didapat berasal dari bagaimana pimpinan perusahaan mengarahkan, mengatur ataupun memimpin jalannya pekerjaan. Dalam pengertian yang lebih sederhana, kinerja merupakan hasil pekerjaan kita dalam menjalankan perintah, arahan dan petunjuk dari pimpinan perusahaan.

Menurut Sunyoto (2013) kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Dalam suatu perusahaan faktor kepemimpinan memiliki peran yang penting, karena pemimpin yang akan mengarahkan dan menggerakkan

perusahaan mengenai apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tugas pemimpin tidaklah mudah. Karena, setiap anggota perusahaan atau bawahan memiliki sifat dan ciri khas yang berbeda. Perbedaan yang dimaksud adalah tentang *personality* dan penyelesaian masalahnya memiliki cara masing-masing.

Bawahan di perusahaan atau karyawan dipengaruhi oleh pimpinan mengenai seberapa baik pengabdian dan kinerja yang dilakukan. Singkatnya, kualitas kepemimpinan memengaruhi kesuksesan perusahaan. Pemimpin harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas untuk membimbing bawahannya, sehingga manajemen perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya dalam melaksanakan peran dan wewenangnya masing-masing. Menurut Sudaryono (2017) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Sedangkan Zebua (2019) menyatakan gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai suatu tujuan. Pimpinan perusahaan yang baik harus terbuka terhadap segala bentuk kritik dan saran yang disampaikan oleh karyawannya. Pemimpin (manajer) harus bisa memberikan rasa nyaman terhadap karyawan di perusahaan agar setiap

individunya dapat bekerja dengan senang hati. Salah satu cara yang dapat dilakukan pemimpin untuk kenyamanan tersebut adalah dengan mengerti kapasitas kemampuan karyawannya. Memberikan tuntutan pekerjaan secara terus menerus kepada karyawan, memberikan pekerjaan di luar *jobdesk* dan kesepakatan, memberikan pekerjaan di luar kemampuan karyawan dapat mengakibatkan kinerjanya menurun. Selain itu, hal-hal tersebut juga dapat merusak hubungan antara pimpinan dengan karyawan maupun antar karyawan. Hubungan yang semula harmonis dapat menjadi renggang. Situasi seperti itulah yang dapat menyebabkan adanya stres kerja pada karyawan.

Menurut Mangkunegara (2008) stres kerja yaitu suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Terjadinya stres kerja pada karyawan dapat menyebabkan kualitas kinerja karyawan, semangat kerja karyawan dan totalitas dalam pengabdian menurun. Maka dari itu, pimpinan perusahaan harus teliti dan jeli dalam memantau sumber daya manusianya agar stres kerja yang dapat merugikan perusahaan tersebut dapat diminimalisir atau bahkan tidak sampai terjadi.

Toko citra tekstil merupakan toko yang menjual bermacam-macam jenis kain dan berbagai jenis kebutuhan konveksi. Toko ini berawal dari toko kain kiloan saja, namun seiring dengan berkembangnya usaha toko citra tekstil semakin menambah produk yang dipasarkan dengan menjual berbagai macam aksesoris seperti kalung, cincin, ikat pinggang dan masih banyak lagi. Tidak hanya itu toko citra tekstil juga menyediakan jasa untuk

obras kerudung dan bordir atau customer juga bisa membeli dalam bentuk jadi kerudung yang diinginkan. Jenis kerudung yang dijual di toko citra bermacam-macam, ada pashmina, paris dan kerudung segitiga bermotif. Dengan berbagai jenis barang yang di jual, toko citra tekstil menjadi toko bahan konveksi terlengkap di Kota Malang dan saat ini memiliki total 126 karyawan.

Sebuah perusahaan pasti tidak lepas dari konflik-konflik yang terjadi. Permasalahan yang sering terjadi di perusahaan yang bergerak pada bidang jual beli adalah pelayanan yang kurang ramah. Keramahan saat melayani pelanggan sangat penting, karena pelanggan tentu akan merasa nyaman saat berbelanja. Sebaliknya, jika pelayanan tidak ramah atau ketus pelanggan akan merasa tidak nyaman dan bisa jera berbelanja di toko tersebut.

Berdasarkan ulasan pelanggan pada situs google maps, di toko citra tekstil masih kerap kali terjadi pelayanan yang kurang ramah. Karyawan cenderung bersikap cuek dan bernada ketus saat melayani pelanggan. Sedangkan, pelanggan tentunya tidak hanya datang untuk sekedar berbelanja saja, tetapi ada juga pelanggan yang datang untuk menyurvei harga untuk dijadikan bahan dalam usaha, melihat jenis-jenis kain yang dijual untuk memastikan bahan yang akan dijadikan bahan usaha dan yang pasti banyak pelanggan yang bertanya-tanya terlebih dahulu sebelum membeli. Penyebab hal itu terjadi biasanya dikarenakan oleh faktor kelelahan, mood tidak baik yang sedang dialami karyawan, beban pikiran yang berasal dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan.

Hal yang peneliti sebutkan di atas dapat disebabkan oleh beban kerja yang diterima secara berlebihan di tempat kerja. Contohnya adalah satu karyawan yang harus menangani lebih dari satu bagian. Karyawan di bagian kantor sudah memiliki tugas sendiri yang harus ditangani pada saat itu, tetapi karyawan yang bekerja di bagian kantor juga ikut membantu karyawan di bagian kasir, karena toko yang sedang ramai, sehingga karyawan di bagian kasir kewalahan untuk melayani pelanggan.

Dengan kasus yang hampir sama, beberapa jenis barang di logistik yang diserahkan pada hanya satu karyawan, sehingga membuat karyawan harus bekerja ekstra untuk mengatur keluar masuknya barang dan menyebabkan karyawan tidak jarang lalai dalam tanggung jawabnya dalam memegang barang di logistik. Beban kerja seperti itu menimbulkan stres kerja dan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, beban kerja yang diberikan di bawah kapasitas kemampuan karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Contohnya adalah ketika karyawan diberi tugas untuk mengecek satu barang di gudang logistik, karena terlalu mudah karyawan cenderung menyepelekan dan pada akhirnya lupa akan tugas tersebut. Dalam hal ini, peran pimpinan sangat penting untuk mengatasi atau mencegah hal yang dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja,**

Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Toko Citra Tekstil Malang)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang?
2. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang?
4. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk mengetahui dan menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil Malang.

2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil Malang.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
 1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai saran perbaikan atas segala permasalahan yang terjadi di Toko Citra Tekstil Malang, sehingga dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam mencari solusinya.
 2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan peneliti tentang tentang proses di dunia kerja yang berkaitan dengan beban kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja.
- b. Manfaat Praktis
 1. Pembaca dapat mengetahui informasi tentang definisi, faktor dan indikator stres kerja, gaya kepemimpinan serta beban kerja.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi dan referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat tentang beban kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja dalam penelitiannya namun dengan sudut pandang yang berbeda.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian toko citra tekstil. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan alat SPSS 25.0 dengan sampel berjumlah 96 responden serta pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengolahan data pada uji F (simultan) dapat diketahui bahwa antara variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, dan stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil Malang.
- b. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji t menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil Malang.
- c. Selanjutnya pada variabel gaya kepemimpinan juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh positif dan signifikan juga antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil Malang.
- d. Hasil pengolahan data pada variabel stres kerja diketahui juga terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil Malang.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

- a. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 96 orang, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang menimbulkan kinerja karyawan lebih luas lagi.
- b. Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yang meliputi beban kerja, gaya kepemimpinan, dan stress kerja yang hanya menjelaskan sebesar 44% terhadap kinerja karyawan. Sisanya 56% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini, sehingga terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja.
- c. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang dilakukan hanya berupa angket/kuesioner dan tidak menggunakan teknik wawancara mendalam, sehingga data yang didapatkan hanya berupa jawaban dari opsi yang telah dibuat.

5.3 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait beban kerja, gaya kepemimpinan, dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan. Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

a. Bagi Toko Citra Tekstil

Toko citra tekstil untuk memperhatikan secara seksama pentingnya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang terdapat dalam penelitian ini harus ditingkatkan lagi agar bisa lebih memaksimalkan kinerja karyawannya.

b. Bagi peneliti toko citra selanjutnya

Meningkatkan jumlah responden dengan mencari objek lain yang memiliki jumlah populasi banyak agar lebih menggambarkan secara detail kondisi yang terjadi. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner agar dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi dan jawaban yang lebih spesifik, lengkap, dan bervariasi ke depannya. Kemudian diharapkan bisa menambahkan variabel lingkungan kerja dalam penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, M. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PULP MAKING 8 & 9 PT. INDAH KIAT TBK. *Alpha*, 8(5), 55.
- Batubara, S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Volume 3. No.1* (40-58).
- Candra, I. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun.
- Dewi, C., Bagia, I., & Susila, G, P, A, J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara.
- Dhania, 2012. Indikator – Indikator Beban Kerja Secara Khusus Di Dalam Dunia Kerja. *Jurnal Beban Kerja Vol 13 dan 14*.
- Edison. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Ermawati, D., & Praptiestrini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 19 (1), 212.
- Ghozali, Imam 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harahap, F, Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

Medan. *Bonanza*, 1(1), 78–90.

Hasibuan, Malayu S. P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara.

Hidayat, S., Djumali., Maryam, S. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) AREA SURAKARTA. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 17, No. 1, 43 – 50.

Junaidi, R., & Susanti, F. (2019) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD BALTEKKOMDIK DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT.

Kartini, P., Putra, B., Tridayanti, H., Damayanti, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, Volume 21, Nomor 1.

Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2).

Lukito, L., & Alriani, I. (2018) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.

Mangkunegara, Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, L. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA. *Jurnal Ilmiah Metadata*, Volume2 Nomor 2.
- Purba, W., & Ratnasari, S. (2018). Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pt. mutiara utama sukses. *5(2)*, 180–189.
- Pratama, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Service Medan.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi marketing dan Kredit. PT WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Administrasi, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sudaryono, (2017). Pengantar Manajemen Teori Dan Kasus. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sugiyono. (2013) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Alfabeta Bandung.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *2*, 83–98.
- Sunyoto, Danang. 2013. Perilaku Organisasional. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Syahza, A. (2021) Metodologi Penelitian, Edisi Revisi. Unri Press, Pekanbaru.
- Tambengi, K., Kojo, C., Rumokoy, F. S. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.

Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. Jurnal EMBA Vol.4 No.4
Desember 2016, Hal. 1088 – 1097.

Tarwaka, (2011). Beban Kerja (Worldloud). Solo: Harapan Press.

Wirawan, 2012. Evaluasi kinerja sumber daya manusia (teori, aplikasi, dan
penelitian). Jakarta: Selamba Empat.

Zebua, Y. (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . ASWATA CABANG
MEDAN.

