

**Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja
Sebagai Variabel *Intervening* pada PT Bank Sumut Cabang Stabat**

Syafa Davy Baihaqi Saragih¹, Yeni Absah², Anizar Anizar³

Universitas Sumatera Utara¹²³

syafadavy0909@gmail.com¹, abash_usu@yahoo.com², anizar_usu@ac.id³

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of workload variable on employee performance through work stress as an intervening variable at PT Bank Sumut of Stabat Branch. This study was used a quantitative method with the census method as a sampling technique and the structural equation model (SEM) method as a data analysis technique. The population in this study was 57 which the entire population was the sample. The data collection method used a questionnaire and data analysis was assisted by SmartPls 4. Based on the analysis, it was found that workload had a negative and insignificant effect on employee performance with T-Statistic value of 1.3467 and p-value of 0.178. The workload has a positive and significant effect on work stress with T-Statistic value of 2.771 and p-value of 0.006. The work stress has a positive and significant effect on employee performance with T-Statistic of 2.427 and p-value of 0.015. The workload has a positive and significant effect on employee performance through work stress with T-Statistic value of 2.585 and p-value of 0.010.

Keywords: *Workload, Work Stress, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Bank Sumut Cabang Stabat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode sensus sebagai teknik pengambilan sampe dan metode structural equation model (SEM) sebagai teknik analisis data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 yang mana seluruh populasi menjadi sampel. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner dan dalam analisis data dibantu dengan software SmartPls 4. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic 1,3467 dan nilai p-value 0,178. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja deengan nilai T-Statistic 2,771 dan p-value 0,006. Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan T-Statistic 2,427 dan p-value 0,015. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja dengan nilai T-Statistic 2,585 dan p-value 0,010.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan yang baik merupakan aset penting bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki performa kerja bagus tentu akan memberi dampak positif bagi perusahaan. Performan kerja berkaitan dengantempat kerja, yang biasanya mengacu pada standar kerja yang sesuai dengankualitas dan produktivitas yang baik (Omolayo & Omole, 2013). Setiap pekerja memiliki tugas (*job description*) yang berbeda-beda, dan setiap pekerjaan akan menghasilkan beban kerja tersendiri. Beban kerja merupakan istilah yang digunakan untuk menyebut harga atau cost dari pencapaian suatu target kegiatan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun mental pekerja yang menerima beban kerja tersebut agar tidak terjadi kelelahan (Ramadhan & dkk, 2014). Apabila hal tersebut tidak seimbang dengan kemampuan yang karyawan maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja.

Menurut (Mankunegara, 2017) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehingga dengan kondisi tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkunganpekerjaan maupun lingkungan luar. Dari pendapat tersebut dapat diartikan jika karyawan yang diberikan beban kerja yang berlebih dapat mengakibatkan stress kerja. Selain itu juga akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan itu sendiri, karena kondisi stres dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi karyawan, yang bisa menutup pikiran positif karyawan ketika dalam bekerjasehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan. Namun, jika stress kerja ini mampu dilewati oleh karyawan dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan dalam penempaan diri maka karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Aktivitas dunia kerja khususnya dibidang perbankan, dimana perkembangan bank harus terus meningkat dari tahun ke tahun menyebabkan persaingan yang ketat dalam mencapa itujuan organisasi. Dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif sangat penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan meningkatkan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah faktor penting untuk diteliti karena hal tersebut mampu mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan. Menurut (Mankunegara, 2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Bank Sumut sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Produk-produk perbankan yang ditawarkan PT. Bank Sumut hampir sama dengan produk yang ditawarkan oleh perbankan lainya yaitu berupa produk dana dan kredit. Untuk lebih meningkatkan produktivitas PT. Bank Sumut juga dapat dilkauan

melalui beberapa cara, yaitu dengan menanamkan budaya kerja yang optimal sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan produktivitas kerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Menurut (Sugiyono, 2018) *explanatory research* adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan mengenai variabel yang sedang diteliti dan mengetahui hubungan antara variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening.

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil juga harus dapat mewakili dan mencerminkan populasi yang ada. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *sampling* jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh atau sensus sendiri adalah teknik pengambilan sampel yang mana seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 karyawan Bank Sumut Cabang Stabat.

Menurut (Sugiyono, 2018) metode analisis data berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) yang digunakan untuk proses penghitungan data. Menurut (Santoso, 2018) SEM adalah teknik analisis multivariat yang menggabungkan analisis faktor dan analisis regresi (korelasi). PLS bertujuan untuk membantu peneliti memperoleh variabel laten dalam penelitian.

Tahapan pengujian yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Measurement Model* (*Outer Model*)

Measurement model (*outer model*) merupakan bagaimana setiap variabel yang berupa indikator berhubungan dengan variabel latennya. *Outer model* digunakan untuk menilai uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

2. *Structural Model* (*Inner Model*)

Model struktural atau *inner model* bertujuan untuk melihat korelasi atau hubungan antar variabel laten di dalam penelitian melalui uji t. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi, (R^2) (Husain, 2015).

3. Uji Hipotesis

a. Uji T bertujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. T-Statistic dipergunakan untuk menguji signifikan dari jalur dihipotesiskan, alat yang digunakan adalah T-Statistic. Menurut (Ghozali, 2014) apabila penelitian menggunakan derajat alpha 5% maka nilai kritis yang ditetapkan untuk T-Statistic adalah 1,96. Yang mengacu pada ketetapan tersebut, apabila nilai T-Statistic > 1,96 atau nilai probabilitas \leq level of significance ($\alpha = 5\%$) maka hipotesis tingkat signifikan dapat diterima.

b. Uji *Inderect Effect*

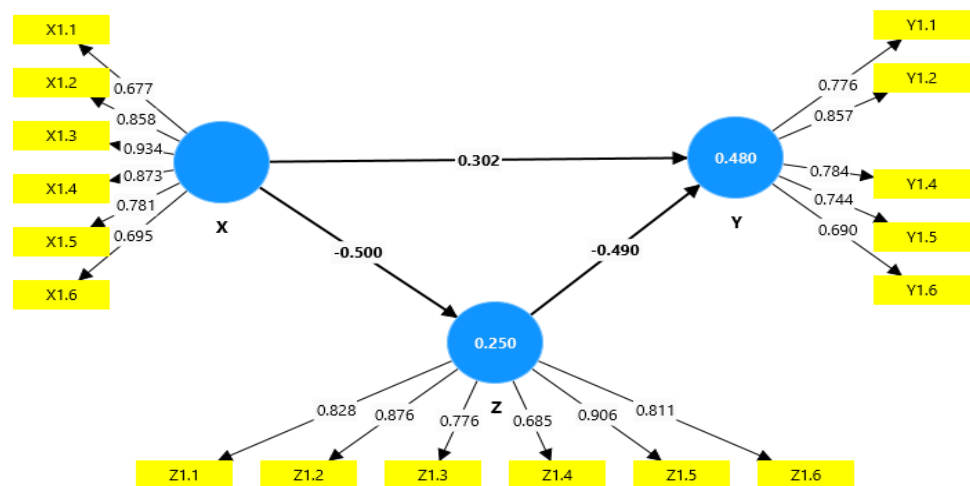
Dalam penelitian ini, variabel independen dan variabel dependen dihubungkan melalui perantara. Menurut (Hair, 2014), untuk menentukan besarnya pengaruh tidak langsung atau efek mediasi terhadap variabel lain digunakan sebuah metode pengukuran *Variance Accounted For* (VAF). Berikut ini adalah rumus VAF.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Measurement Model (Outler Model)*

a. Uji Validitas

Dalam uji validitas digunakan beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.



Gambar 1. Model Struktural

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat nilai dari *outler loading factor* pada hubungan variabel dengan setiap indikator variabel yang ditunjukkan pada Table 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Menggunakan *Outlier Loading Factor*

	Beban Kerja	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,677		
X1.2	0,858		
X1.3	0,934		
X1.4	0,873		
X1.5	0,781		
X1.6	0,695		
Z1.1		0,828	
Z1.2		0,876	
Z1.3		0,776	
Z1.4		0,685	
Z1.5		0,906	
Z1.6		0,811	
Y1.1			0,776
Y1.2			0,857
Y1.3			0,784
Y1.4			0,744
Y1.5			0,690

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SmartPLS

Berdasarkan Gambar 1 dan Tabel 1 dapat dilihat nilai *outlier loading factor* dari setiap indikator lebih besar dari pada 0,5 (*loading factor*) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator tersebut telah memenuhi *convergent validity* yang telah ditetapkan.

Discriminant validity bertujuan untuk membandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya. Berikut hasil *discriminant validity* menggunakan kriteria Fornell-Larcker.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Menggunakan Fornell-Larcker

Variabel	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Stres Kerja
Beban Kerja	0,809		
Kinerja Karyawan	0,548	0,772	
Stres Kerja	-0,500	-0,642	0,817

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SmartPLS

Berdasarkan Table 2 dapat dilihat bahwa akar AVE dari variabel beban kerja, kinerja karyawan, dan stress kerja lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel sehingga dapat ditarik kesimpulan *discriminant validity* telah terpenuhi.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel dengan melihat nilai dari AVE lebih dari 0,50, *cronbach alpha* lebih dari 0,60 dan *composite reliability* lebih dari 0,70. Berikut ini hasil perhitungan.

Tabel 3. Hasil Uji Dengan AVE, Cronbach Alpha, Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.893	0.936	0.918	0.654
Kinerja Karyawan	0.832	0.849	0.880	0.596
Stres Kerja	0.900	0.920	0.923	0.667

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 3 ditemukan bahwa nilai AVE untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,50, *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,60, dan *composite reliability* lebih besar dari pada 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dari masing-masing variabel reliabel.

2. Structural Model (Inner Model)

Structural model atau inner model bertujuan untuk melihat korelasi atau hubungan antar variabel di dalam penelitian. Evaluasi inner model dapat dilihat dengan koefisien determinasi atau (R^2).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R^2
Stres Kerja	0,250
Kinerja Karyawan	0,480

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SmartPLS

Berdasarkan Table 4 ditemukan variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi sebesar 48% oleh variabel beban kerja dan stress kerja. Sementara sisanya yaitu 52% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Untuk variabel stress kerja dipengaruhi sebesar 25% beban kerja, sedangkan sisanya yaitu 75% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T-Statistic

Uji T-Statistic bertujuan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. T-Statistic dipergunakan untuk menguji signifikan dari jalur dihipotesiskan.

Tabel 5. Hasil Uji T-Statistic

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja - > Kinerja Karyawan	0.302	0.390	0.224	1.347	0.178
Beban Kerja - > Stres Kerja	-0.500	-0.533	0.181	2.771	0.006
Stres Kerja - > Kinerja Karyawan	-0.490	-0.422	0.202	2.427	0.015

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SmartPLS

Berdasarkan hasil uji T-Statistic yang terlihat pada Tabel 5 dapat menjawab pertanyaan pada hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama adalah bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat. Berdasarkan hasil uji T-Statistic ditemukan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,302 dengan nilai p-value sebesar 0,178, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan T-Statistic 1,347 lebih kecil dari 1,960. Hasil ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Stabat, sehingga H_0 pertama ditolak.

2) Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua adalah bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat. Berdasarkan hasil uji T-Statistic ditemukan bahwa nilai koefisien jalur sebesar -0,500 dengan nilai p-value sebesar 0,006, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan T-Statistic 2,771 lebih besar dari 1,960. Hasil ini berarti bahwa

beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat, sehingga H_0 diterima.

3) Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga adalah bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat. Berdasarkan hasil uji *T-Statistic* ditemukan bahwa nilai koefisien jalur sebesar -0,490 dengan nilai p-value sebesar 0,015, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan *T-Statistic* 2,427 lebih besar dari 1,960. Hasil ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat, sehingga H_0 diterima.

b. Uji Indirect Effect

Dalam penelitian ini, uji *indirect effect* adalah uji yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen yang dihubungkan melalui variabel intervening (mediasi).

Tabel 6. Hasil Uji Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.245	0.199	0.095	2.585	0.010

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SmartPLS

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* yang terlihat pada Tabel 6 dapat menjawab pertanyaan hipotesis keempat pada penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat melalui stress kerja. Dari hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa koefisien jalur sebesar 0,245 dengan nilai p-value sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 dengan *T-Statistic* 2,585 lebih kecil dari 1,960. Hasil ini berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat melalui stress kerja, sehingga H_0 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Stabat. Hal ini dapat dilihat dari nilai *T-Statistic* 1,347

lebih kecil dari 1,960 dan nilai p-value 0,178 besar dari 0,05. Hal ini berarti apabila beban kerja naik maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kuswirnano & Indirawati, 2021) yang mana beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menggambarkan bahwa meskipun memiliki beban kerja, karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Stabat dapat mengelola beban kerja tersebut dengan baik sehingga beban kerja itu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga, beban kerja tersebut juga tidak berpengaruh karena Bank Sumut Kantor Cabang Stabat memiliki SOP, lingkungan kerja yang positif dan suportif, insentif, dan jenjang karir yang jelas yang membuat karyawan ingin memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat. Hal ini dapat dilihat dari nilai *T-Statistic* 2,771 lebih besar dari pada 1,96 dan p-value 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila beban kerja naik maka stress kerja juga akan meningkat.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Batubara & Abadi, 2022), (Ramadhani, 2022), (Kriswara, 2022), (Sujawardi, 2022), dan (Kuswirnano & Indirawati, 2021) yang mana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menjelaskan bahwa beban kerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Stabat seperti target bulanan dan tahunan dan lain-lain meningkatkan stress kerja karyawan. Hal ini karena karyawan dibebankan target yang mana apabila karyawan tidak dapat mencapai target tersebut akan ada beberapa sanksi yang diterima oleh karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat. Hal ini dapat dilihat dari nilai *T-Statistic* 2,427 lebih besar dari pada 1,96 dan p-value 0,015 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila stress kerja naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Batubara & Abadi, 2022), (Ramadhani, 2022), (Kriswara, 2022), dan (Sujawardi, 2022) yang mana stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menggambarkan stress kerja karyawan yang tidak hanya tuntutan Bank Sumut Kantor Cabang Stabat namun juga dari sisi personal karyawan dapat mengurangi kinerja karyawan tersebut. Hal ini karena dengan tuntutan kerja yang cukup besar dan beberapa masalah personal karyawan membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja sehingga membuat hasil pekerjaannya tidak maksimal.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja
Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat melalui stress kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *T-Statistic* 2,585 lebih besar dari pada 1,96 dan p-value 0,010 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti beban kerja naik akan maka kinerja karyawan akan meningkat melalui stress kerja.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Batubara & Abadi, 2022), (Kriswara, 2022), dan (Sujawardi, 2022) yang mana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Hasil ini juga menjelaskan dengan beban kerja yang dimediasi oleh stress kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena beban kerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Stabat seperti target karyawan menarik calon nasabah untuk menabung ataupun kerja sama dalam pemberian kredit dapat meningkatkan stress kerja sehingga karyawan tidak focus dan merasa terbebani dalam bekerja dan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama ditolak, artinya beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat.
2. Hipotesis kedua diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat.
3. Hipotesis ketiga diterima, artinya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat.
4. Hipotesis keempat diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Stabat melalui stress kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran dan masukan sebagai berikut:

1. Bank Sumut Kantor Cabang Stabat
Bank Sumut Kantor Cabang Stabat dapat merencanakan untuk menyesuaikan beban kerja karyawan dan membuat berbagai kegiatan yang dapat mengurangi serta menghilangkan stress kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penelitian selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dapat memperkaya studi di bidang manajemen sumber daya keuangan secara umum dan kinerja karyawan secara khusus dengan menambahkan beberapa variabel seperti motivasi, lingkungan kerja, konflik kerja, dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal Vol 1 No. 11*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (Partial Least Squares: Konsep Teknik dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0). 2015. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, e. a. (2014). *Multivariate Data Analysis, New International Edition*. New Jersey: Pearson.
- Husain, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) Dengan Smart PLS 3*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kriswara, Y., & et, a. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Kuswirnano, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Eco-Entrepreneurship*, 19-33.
- Mankunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mankunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Omolayo, & Omole. (2013). Influence of Mental Workload on Job Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*.
- Ramadhan, & et, al. (2014). Analisis Beban Kerja Dengan Menggunakan Work Sampling Dan NASA PLX Untuk Menentukan Jumlah Operator.
- Ramadhani, S. M., & et, a. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, 58-68.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik Dengan SPSS 25*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujawardi, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.