

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Keterlibatan Kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang

¹Nurul So'imah ²Alimuddin Rival Rivai

¹Program Pasca Sarjana Universitas Stikubank Semarang
soimah.pmt@gmail.com, ariri@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted to determine and analyze the Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance Mediated by Work Engagement at the Center for Vocational Training and Productivity (BBPVP) Semarang. The population is all employees at BBPVP Semarang, who have civil servant status in 2024 totaling 133 people. The sampling method uses the census or saturation method. The data analysis technique uses SPSS. The results of the study stated that workload has been proven to have a positive and significant effect on work engagement. Work stress shows a positive and significant effect on work engagement. Workload has a positive and significant effect on improving performance. Work stress has a positive and significant effect on performance. And, work engagement is able to mediate the effect of workload and work stress on employee performance.

Keywords: workload, work stress, employee performance, and work engagement

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Kerja di Balai Besar Pelatihan Kerja dan Produktivitas (BBPVP) Semarang. Populasi adalah seluruh pegawai di BBPVP Semarang yang berstatus PNS pada tahun 2024 yang berjumlah 133 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau jenuh. Teknik analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan, keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan, dan keterlibatan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang semakin ketat di zaman sekarang, sering kali ditemukan berbagai permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang

berbeda-beda dalam mengerjakan tugas. Kinerja pegawai menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk organisasi dalam pemerintahan. Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Muslih, & Damanik, (2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada perkembangan penelitian yang dilakukan oleh Malik, & Rully, (2021) terdiri dari 6 (enam) dimensi tolok ukur, yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan kerja sama.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Beban Kerja Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22), beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Pendapat lain mengatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas menurut Gibson dalam Riny Chandra (2017:671). Dimensi Tolok Ukur dalam variabel beban kerja berdasarkan pada teori dan referensi yang dikembangkan oleh Idayanti, Ayu, & Piartrini, (2020) yang terdiri dari 3 (tiga) item tolok ukur, antara lain: Beban Fisik, Beban Mental dan Beban waktu.

Menurut hasil penelitian Dian Fitri Cahyati, & Suhana (2021) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Martini, (2018) dan Idayanti, Ayu, & Piartrini (2020) juga menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beberapa penelitian yang lainnya juga menyebutkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian Rika dkk, (2019), Malik & Rully, (2021) Dewi Andriani, dkk (2023), Veprilia Permata Dewi, dkk (2024) dan Rahmanita, dkk (2024). Hasil penelitian di atas berbeda dengan penelitian yang dilakukan Abdul Kosim dkk, (2023), menyebutkan bahwa beban kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja. Penelitian Soima, dkk (2023) juga menyebutkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan inkonsistensi penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan, maka ini menjadi dasar peneliti untuk meneliti lebih lanjut *research gap* tersebut.

Stres kerja sendiri merupakan reaksi individu terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka. Menurut Ramlawati, et al. (2021) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat penting, keinginan dan hasil yang dirasakan sebagai tidak pasti tapi penting. Menurut Paskow dan Libov

dalam Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Keinginan disini adalah mencapai target pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan kepada setiap karyawan. Apabila stress yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan berbagai masalah seperti kelelahan, ketidakpuasan kerja, hingga meningkatnya tingkat absensi dan *turnover* pegawai.

Penelitian Dian Fitri Cahyati, & Suhana (2021) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Malik & Rully, (2021) juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Hasil penelitian di atas, terdapat perbedaan dengan penelitian lainnya seperti pada penelitian yang dilakukan Kusnia lindasari & Askar Yuniarto (2019). Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *standardized coefficients* (beta) sebesar -0,850 dan nilai signifikansinya 0,000 <0,05. Pada penelitian Tuti Irawati Suparman (2024) juga menyebutkan bahwa Stress kerja ditemukan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Berdasarkan *research gap* tersebut, maka variabel stress kerja menjadi variabel kedua, untuk diteliti hubungannya terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini.

Variabel mediasi adalah variabel yang menjadi media pada suatu hubungan antara variabel bebas dan terikat (Siregar, 2013). Keterlibatan karyawan adalah representasi terukur yang menandakan tingkat pengakuan dan penerimaan karyawan terhadap cita-cita organisasi saat menjadi duta merek. (Hackett, et.al, 2018). Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) *work engagement* adalah keadaan seseorang yang bersifat positif dan secara penuh terlibat dalam pekerjaannya yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Berdasarkan uraian teori dan dukungan penelitian di atas, maka penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang untuk melakukan kajian tentang kinerja pegawai. BBPVP Semarang merupakan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Bidang Pelatihan Kerja, yang bertanggung jawab dan berada di bawah Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan. Kajian kinerja pegawai ini dapat di lihat pada laporan pencapaian kinerja kegiatan tahun 2023 yang secara detail digambarkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Target dan Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2023

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Dalam %	Realisasi	Dalam %
1.	Terlaksananya sertifikasi kompetensi tenaga kerja berdasar IKK	14.154 orang	100%	11.757 orang	83,06%
2.	Tenaga kerja yang disertifikasi	14.186 orang	100%	11.829 orang	83,39%

3.	Pelaksanaan kegiatan sertifikasi	14.226 orang	100 %	11.829 orang	83,15%
----	----------------------------------	--------------	-------	--------------	--------

Sumber: Laporan Kinerja BBPVP 2023

Dilihat pada hasil laporan kinerja di atas, masih terdapat beberapa indikator kinerja yang masih belum mencapai target. Hal ini menandakan bahwa kontribusi pegawai dalam organisasi masih perlu dikaji, ditingkatkan dan dikembangkan di tahun selanjutnya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Keterlibatan Kerja Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Semarang”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penggunaan desain penelitian yang penulis buat didasarkan pada pendekatan kuantitatif. Kuantitatif empiris adalah suatu teknik atau metode pengukuran data kuantitatif yang berupa nominal angka dengan menghitung secara ilmiah (Sugiyono, 2017). Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh antara variabel bebas (beban kerja dan stress kerja) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi.

Sumber Data

Dalam penelitian kali ini akan memakai kuesioner untuk alat dalam pengumpulan sejumlah data sehingga kali ini memilih metode survei dalam mengumpulkan datanya. Sugiyono (2017) mengemukakan metode survei merupakan sebuah alur prosedur peneliti melakukan sebuah survei dengan menyerahkan angket pada responden yang berguna untuk memperoleh kondisi paparan keberadaan sikap, opini mereka, aktivitas dan perilaku, atau sejauh mana karakteristik individu responden. Data primer yang akan digunakan berasal dari data kuesioner yang diperoleh langsung dari pegawai di BBPVP Semarang.

Lokasi penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pelatihan vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang yang beralamat di Jl. Brigjend Sudiarto no.118, dalam penelitian ini digunakan data primer berupa kuesioner yang disebarkan langsung kepada pegawai di BBPVP Semarang.

Populasi dan Sampel

Sugiyono, (2017) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasinya adalah seluruh pegawai di BBPVP Semarang, yang berstatus PNS di tahun 2024 berjumlah 133 orang. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penentuan jumlah sampel jika populasi diketahui yaitu metode sensus atau jenuh, teknik penarikan sampel ini dilakukan dengan cara melibatkan seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu yang diambil sebagai sampel adalah seluruh pegawai di BBPVP Semarang yang berstatus PNS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang Kementerian Ketenagakerjaan yang berjumlah 115 responden. Adapun deskripsi responden mengenai usia, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan responden sebagai berikut:

Usia Responden

Identitas responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang, sebagian besar berusia 31 -40 tahun sebanyak 54 orang atau 47,0%. Dengan usia tersebut Pegawai BBPVP Semarang, sebagian besar merupakan usia produktif untuk bekerja.

Jenis Kelamin Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa Pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang, mayoritas pria sebanyak 59 orang atau 51,3% sedangkan wanita hanya 56 orang atau 48,7%.

Tingkat Pendidikan Responden

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui sebagian besar Pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang, tingkat pendidikannya S1 sebanyak 76 orang atau 66,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang, memiliki pendidikan tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaannya.

Masa Kerja Responden

Identitas responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui sebagian besar Pegawai BBPVP Semarang mempunyai masa kerja rata-rata antara 6 - 10 tahun sebanyak 30 orang atau 26,1 %, masa kerja terlama diatas 25 tahun sebanyak 6 orang atau 5,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang memiliki masa kerja yang beragam, sehingga mempunyai pengalaman kerja yang menunjang untuk mencapai target organisasi.

Deskripsi Variabel

Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan atas tanggapan para responden terhadap indikator pertanyaan sebagai berikut:

Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel beban kerja pada 115 responden, maka tampak bahwa variabel Beban kerja terdiri dari 10 indikator. Dari 10 indikator, tanggapan terhadap variabel Beban kerja jawaban

responden disimpulkan dengan rata-rata/mean 5,03 yang berarti bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan pada variabel Beban Kerja. Jawaban tertinggi responden terdapat pada indikator X1.8 yang dimana pada indikator tersebut menunjukkan bahwa responden merasa nyaman di tempat kerja. Namun terdapat indikator dengan mean rendah yaitu pada indikator X1.1 yang berisi mengenai fasilitas kesehatan di tempat bekerja sudah memadai. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas di tempat kerja belum memadai bagi karyawan, sehingga perlu adanya perhatian dari manajemen tempat kerja.

Variabel Stres Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel stres kerja pada 115 responden, maka tampak bahwa variabel stres kerja terdiri dari 11 indikator. Dari 11 indikator, tanggapan terhadap variabel stres kerja jawaban responden disimpulkan dengan rata-rata/mean 4,67 yang berarti bahwa responden netral dengan pernyataan pada variabel stres kerja. Jawaban tertinggi terdapat pada indikator X2.11 yang berisi mengenai responden mampu beradaptasi dengan baik dalam lingkungan kerja. Indikator yang mempunyai rata-rata terendah terdapat pada indikator X2.8, mengenai masalah keluarga mempengaruhi stress kerja.

Keterlibatan Kerja (Y1)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel keterlibatan kerja pada 115 responden, maka hasil penelitian secara keseluruhan variabel keterlibatan kerja terdiri dari 9 indikator. Dari 9 indikator, tanggapan terhadap variabel keterlibatan kerja jawaban responden disimpulkan dengan rata-rata/mean 5,60 yang berarti bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan pada variabel keterlibatan kerja. Jawaban tertinggi terdapat pada indikator Y1.4 yang berisi mengenai tanggung jawab responden terhadap pekerjaan yang diberikan. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator Y1.7, yang mengenai kesulitan melepaskan diri pekerjaan saat jam kerja berakhir.

Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kinerja pegawai pada 115 responden, maka tampak bahwa variabel kinerja pegawai terdiri dari 16 indikator. Dari 16 indikator, tanggapan terhadap variabel kinerja jawaban responden disimpulkan dengan rata-rata/mean 5.71 yang berarti bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan pada variabel kinerja. Tanggapan tertinggi terdapat pada indikator Y2.10 yang berisi pernyataan mengenai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Terdapat indikator yang mempunyai rata-rata rendah yaitu indikator Y2.7 mengenai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa perlu banyak bantuan orang lain.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Tampak bahwa variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2),

Keterlibatan Kerja (Y1), dan Kinerja Pegawai (Y2) memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) > 0,5 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi sehingga analisis faktor dapat dilakukan. Sedangkan untuk indikator-indikator semua variabel seluruhnya mempunyai nilai *loading factor* > 0,5 sehingga semua indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *alpha Cronbach*. Sedangkan untuk reliabilitas, Bila nilai alpha > 0,7 maka instrumen yang digunakan adalah reliabel. Pada uji variabel beban kerja, stres kerja, keterlibatan kerja dan kinerja pegawai dikatakan *reliable* karena *Alpha Cronbach* > 0,7 sehingga layak untuk diujikan ke pengujian selanjutnya.

Pengujian Regresi

Analisis Regresi Berganda

Dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Model regresi I:

$$Y_1 = 0,219 X_1 + 0,427 X_2 + e$$

Model regresi II:

$$Y_2 = 0,167 X_1 + 0,164 X_2 + 0,533 Y_1 + e$$

1. Hubungan beban kerja terhadap keterlibatan kerja
Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik beban kerja pegawai akan semakin meningkatkan keterlibatan kerja. Sehingga dapat disimpulkan H1 dapat diterima.
2. Hubungan stres kerja terhadap keterlibatan kerja
Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik stres kerja pegawai maka akan semakin meningkatkan keterlibatan kerja. Sehingga dapat disimpulkan H2 dapat diterima.
3. Hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja
Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik keterlibatan kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan H3 dapat diterima.
4. Hubungan beban kerja terhadap kinerja

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik beban kerja pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan H4 dapat diterima.

5. Hubungan stres kerja terhadap kinerja

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik stres kerja pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan H5 dapat diterima.

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

1. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap keterlibatan kerja

Koefisien determinasi (R^2) dimana dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* untuk mengukur seberapa jauh kemampuan menjelaskan seberapa jauh kemampuan variabel beban kerja dan stres kerja dalam menjelaskan variasi variabel keterlibatan kerja. Hasil koefisien determinasi diperoleh angka koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,289. Hal ini berarti bahwa sebesar 28,9 % keterlibatan kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 28,9\% = 72,1\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel beban kerja dan stres kerja.

2. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai

Koefisien determinasi (R^2) dimana dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* mengukur seberapa jauh kemampuan variabel beban kerja, stres kerja dan keterlibatan kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi diperoleh angka koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,533. Hal ini berarti bahwa sebesar 53,3 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja dan keterlibatan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 53,3\% = 46,7\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel beban kerja, stres kerja dan keterlibatan kerja.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05.

1. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap keterlibatan kerja

Variabel beban kerja dan stres kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap keterlibatan kerja. Hasil F hitung 24,147 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keterlibatan kerja atau model persamaan regresi sudah layak.

2. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja

pegawai

Variabel beban kerja, stres kerja dan keterlibatan kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja. Hasil F hitung 44,288 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka beban kerja, stres kerja dan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai atau model persamaan regresi sudah layak.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05

Pengaruh beban kerja terhadap keterlibatan kerja

Dari hasil uji statistik, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 0,219 dan nilai signifikansi 0,011 ($< 0,05$). Artinya, saat beban kerja diberikan secara proporsional dan sesuai kapasitas pegawai, hal ini justru memperkuat rasa keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Maka, hipotesis ini diterima.

Pengaruh stres kerja terhadap keterlibatan kerja

Analisis menunjukkan bahwa stres kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,427 dan signifikansi 0,000. Ini membuktikan bahwa tekanan kerja yang masih dalam batas wajar, dan dikelola secara tepat, justru dapat mendorong pegawai lebih fokus dan merasa semakin terlibat dalam pekerjaannya. Maka, hipotesis ini diterima.

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai

Keterlibatan kerja terbukti sangat berpengaruh terhadap kinerja. Nilai koefisien beta sebesar 0,533 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai, maka kinerja mereka pun cenderung meningkat. Mereka bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan fokus tinggi. Maka, hipotesis ini diterima.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Diperoleh koefisien beta sebesar 0,167 dengan nilai signifikansi 0,031. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tepat—tidak terlalu berat maupun terlalu ringan—berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ini diterima.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Stres kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,164 dan signifikansi 0,023. Artinya, tekanan kerja yang terkendali bisa menjadi pemicu pegawai untuk tampil lebih optimal. Maka, hipotesis ini **diterima**.

Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh X terhadap Y melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari X ke Y. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh X terhadap Y digunakan uji Sobel test. Apabila hasil perhitungan tingkat signifikan $Z < 0,05$ maka dapat dikatakan variabel memediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Pengaruh Keterlibatan Kerja sebagai Mediator antara Beban Kerja dan Kinerja

Uji Sobel menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mampu menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ membuktikan bahwa beban kerja yang terstruktur dengan baik dapat meningkatkan rasa keterlibatan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini **diterima**.

Uji Pengaruh Keterlibatan Kerja sebagai Mediator antara Stres Kerja dan Kinerja

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja. Saat stres dapat dikendalikan dan pegawai merasa terlibat secara emosional dalam pekerjaan, maka produktivitas cenderung meningkat. Nilai signifikansi $< 0,05$ dari uji Sobel mendukung bahwa hipotesis ini **diterima**.

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi keterlibatan kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang sebagai berikut:

Pengaruh beban kerja terhadap keterlibatan kerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai. Artinya, ketika pegawai diberikan beban kerja yang sesuai—baik dari segi jumlah maupun tingkat kesulitan—mereka akan merasa lebih terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya. Beban kerja yang ideal tidak hanya menantang, tetapi juga memungkinkan pegawai untuk berkembang dan merasa produktif.

Konsep ini sejalan dengan pandangan Robbins, yang menyebutkan bahwa keterlibatan kerja ditandai dengan rasa tanggung jawab dan kepedulian tinggi terhadap pekerjaan. Dalam praktiknya, beban kerja yang tertata baik akan menciptakan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan mendorong keterlibatan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Veprilia Permata Dewi dan Guston Sitorus, yang menemukan bahwa beban kerja yang seimbang berkontribusi positif pada keterlibatan pegawai.

Pengaruh stres kerja terhadap keterlibatan kerja

Menariknya, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja bisa berdampak positif terhadap keterlibatan kerja. Walaupun secara umum stres dikenal sebagai hambatan dalam dunia kerja, kenyataannya jika tekanan tersebut masih berada dalam batas wajar dan dapat dikelola dengan baik, justru mampu meningkatkan keterlibatan pegawai. Hal ini karena stres kerja yang moderat sering kali menjadi pemicu semangat dan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Kondisi ini bergantung pada bagaimana persepsi individu terhadap tekanan yang dialaminya serta seberapa besar dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti kejelasan peran, komunikasi terbuka, dan lingkungan kerja yang suportif. Maka dari itu, manajemen stres menjadi hal yang sangat penting agar stres yang muncul dapat diubah menjadi energi produktif, bukan sebaliknya.

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini juga menegaskan bahwa keterlibatan kerja berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja pegawai. Mereka yang merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan cenderung menunjukkan dedikasi, semangat, dan komitmen yang tinggi. Hal ini sejalan dengan teori *engagement* oleh Kahn, yang menyebutkan bahwa individu yang *engaged* akan bekerja tidak hanya dengan pikiran, tetapi juga dengan hati.

Pegawai yang terlibat aktif lebih cenderung menyelesaikan tugas dengan efisien, bersedia mengambil inisiatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, membangun keterlibatan kerja yang kuat menjadi strategi penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Temuan lain dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Saat pegawai merasa tantangan kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitasnya, maka mereka cenderung termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Beban kerja yang proporsional bisa menjadi pemicu semangat, meningkatkan fokus, dan membentuk etos kerja yang lebih baik.

Namun, penting dicatat bahwa jika beban kerja terlalu berat atau terlalu ringan, efeknya justru bisa kontraproduktif. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan burnout, sedangkan beban yang terlalu ringan bisa menimbulkan kejenuhan. Oleh karena itu, diperlukan manajemen beban kerja yang seimbang dan sesuai agar dapat menunjang pencapaian kinerja optimal.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Meski terkesan kontradiktif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini terjadi jika stres yang muncul dapat dikelola dengan baik, sehingga menjadi pemacu untuk meningkatkan daya saing, kecepatan berpikir, dan kesiapan menghadapi tekanan.

Stres yang produktif (*eustress*) akan mendorong karyawan untuk bertindak lebih cepat dan cermat, terutama jika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung seperti pembagian tugas yang adil, kejelasan tanggung jawab,

dan penghargaan terhadap hasil kerja. Dengan demikian, manajemen stres yang baik menjadi salah satu kunci untuk menjaga bahkan meningkatkan kinerja karyawan di tengah tekanan pekerjaan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki peran penting sebagai penghubung antara beban kerja dan kinerja. Beban kerja yang ditata secara proporsional akan meningkatkan keterlibatan pegawai, dan keterlibatan inilah yang kemudian berdampak positif pada peningkatan performa kerja. Artinya, keterlibatan kerja berfungsi sebagai jembatan yang memperkuat pengaruh beban kerja terhadap hasil kerja.

Pegawai yang merasa beban kerjanya dikelola secara adil dan sesuai akan merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Hal ini menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan kerja.

Demikian pula, keterlibatan kerja juga menjadi variabel yang memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Pegawai yang mampu mengelola stresnya dengan baik, dan tetap memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya, akan lebih mampu menunjukkan kinerja yang baik meski berada dalam tekanan.

Organisasi yang menyediakan program manajemen stres, membangun komunikasi yang terbuka, dan mendukung keseimbangan kerja-keluarga akan membantu pegawainya untuk tetap terlibat secara aktif. Hal ini membuat stres kerja tidak menjadi hambatan, tetapi justru menjadi peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa kesimpulan penting yang dapat diambil:

- a. Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Artinya, semakin tepat dan adil pembagian beban kerja kepada pegawai, maka semakin tinggi pula rasa keterlibatan mereka terhadap organisasi.
- b. Stres kerja juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Ketika pegawai mampu mengelola tekanan yang dihadapi, maka mereka akan tetap mampu terlibat secara aktif dan produktif dalam tugasnya.
- c. Keterlibatan kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa terhubung dengan pekerjaannya, secara emosional dan profesional, akan bekerja lebih sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.
- d. Beban kerja yang diberikan secara proporsional dapat langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai. Saat pegawai merasa tantangan kerja sesuai dengan kemampuannya, mereka akan menunjukkan performa kerja yang optimal.

- e. Stres kerja yang dikelola dengan baik berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang mampu bertahan dan beradaptasi di bawah tekanan justru akan tampil lebih kuat dan kompeten.
- f. Keterlibatan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja. Artinya, beban kerja yang sesuai mendorong keterlibatan, dan keterlibatan tersebut menjadi jembatan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- g. Keterlibatan kerja juga memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja. Ketika pegawai mampu mengelola stres dengan tetap terlibat dalam pekerjaan, maka hasil kerja mereka pun tetap produktif dan berkualitas.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, maka berikut ini beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan:

- a. Pentingnya pengelolaan beban kerja yang adil dan proporsional. Organisasi perlu melakukan evaluasi dan analisis beban kerja secara berkala agar tidak ada pegawai yang merasa terbebani secara berlebihan atau justru tidak mendapat tantangan yang cukup.
- b. Perlu adanya manajemen stres yang terstruktur. Organisasi dapat menyediakan fasilitas pendukung seperti layanan konseling, program relaksasi, dan pelatihan pengelolaan emosi agar stres yang muncul dapat dikelola secara sehat.
- c. Tingkatkan keterlibatan kerja melalui komunikasi, penghargaan, dan kejelasan peran. Pegawai yang merasa dihargai, dipahami, dan diberi ruang untuk berkembang akan lebih mudah terlibat secara emosional dalam pekerjaannya.
- d. Bangun lingkungan kerja yang suportif. Faktor-faktor seperti budaya kerja positif, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem penghargaan berbasis kinerja akan memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Rekomendasi Penelitian

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi studi-studi berikutnya, khususnya dalam mengkaji lebih dalam tentang hubungan antara faktor-faktor organisasi dengan kinerja pegawai. Ke depan, disarankan agar penelitian menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh.

Bagi pegawai dan manajemen BBPVP Semarang, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dan evaluasi dalam meningkatkan keterlibatan dan performa kerja secara berkelanjutan, demi tercapainya target dan visi lembaga secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., Handayani, A., & Kusuma, K. A. (2023). Pengaruh beban kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 9752–9762.

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bridger, E. (2018). *Employee engagement: A practical introduction*. London: Kogan Page.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Cahyani, D. F., & Suhana. (2021). Peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja (Studi pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara). *Proceeding SENDIU*, 331–321.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), Mei, 670–678.
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 35–47.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi terjemahan). Jakarta: Prenhallindo.
- Gallup. (2013). *The state of the American workplace: Employee engagement insights for U.S. business leaders*. Gallup, Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackett, R. D., Wang, A. C., Chen, Z., Cheng, B. S., & Farh, J. L. (2018). Transformational leadership and organisational citizenship behaviour: A moderated mediation model of leader-member-exchange and subordinates' gender. *Applied Psychology*, 67(4), 617–644.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). The effects of communication, competency and workload on employee performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29–37.
- Kemendagri. (2020). *Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281–290.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, L. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. PLN Persero Kantor Unit Induk Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 1–10.
- Oetomo, B. S. D., & Widodo, J. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(2), 1–18.
- Oktaviani, D. R., Nursaid, & Adji, H. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 11(1), 110–126. <https://doi.org/10.30588/jmp.v11i1.969>
- Pradita, Y. A., & Priansa, D. J. (2023). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 10(1), 15–24.
- Prakoso, D. A., & Triningsih, I. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aria Pundarika. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 20(2), 120–127.
- Putri, M. R., & Suwendra, I. W. (2022). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 11(1), 1–17.
- Putri, N. M. S. D., & Winanti, K. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 (Studi pada PT Pos Indonesia Persero di Kota Denpasar). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 210–220.
- Rachmawati, R. D., & Martono, S. (2021). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 20–26.
- Ridwan, A., Jubaedah, & Hidayat, A. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 101–108.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, I. G. D., & Putra, M. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 16(1), 1–12.

- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology and work today*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, A., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 12–22.
- Setiawan, A., Widhiastuti, H., & Handaru, A. W. (2022). The influence of work stress and workload on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 39–47.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudrajat, A., & Setiawati, T. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 10(1), 45–55.
- Supriyanto, A. S., & Ekawarna. (2020). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan: Komitmen organisasi sebagai mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(1), 67–75.
- Susanti, A., & Safitri, I. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 113–122.
- Sutanto, A., & Kurniawan, A. (2020). The effect of workload and work environment on employee performance through job satisfaction. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(2), 158–166.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwandi, E., & Indriani, D. E. (2020). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen (REM)*, 20(1), 35–45.
- Tamsah, H., Mutalib, A. A., & Zulfikar, A. (2020). The influence of leadership, work environment and job satisfaction on employee performance. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 45–52.
- Titisari, K. H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Ulfa, M., & Amalia, F. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 7(1), 54–61.
- Wibowo, T. N. A., & Purbasari, M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(1), 55–66.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yustina, D., & Sary, M. (2022). The effect of workload and work stress on employee performance with job satisfaction as intervening variable. *International*

Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 6(1), 267–278.