

PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA DI KOMUNITAS INVESTOR SAHAM PEMULA PADA SISTEM KERJA SECARA *WORK FROM HOME*

Benidiktus Egi Prasetya¹, Martinus Ega Prasetya², Matius Rangga Wicaksono^{3*}

¹Mahasiswa Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

²Mahasiswa Ilmu Ekonomi, Universitas Jenderal Soedirman

³Kandidat Magister Manajemen, Sekolah Bisnis IPB University

Email: benidiktusegi644@gmail.com¹, martinusega12@gmail.com²,

23wicaksono@apps.ipb.ac.id^{3*}

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja anggota komunitas investor saham pemula. Penelitian ini mempergunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah anggota dan pengurus komunitas investor pemula yang berjumlah 30 orang dengan metode Non Probability Sampling dan pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 29. Berdasarkan dari hasil uji signifikansi parsial (Uji-T) didapati hasil yaitu (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota komunitas investor saham pemula; (2) stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota komunitas investor saham pemula; (3) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota komunitas investor saham pemula.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja, Kinerja Anggota

Pendahuluan

Motivasi kerja anggota komunitas investor saham pemula terlihat menurun karena banyak anggota yang tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu anggota juga banyak datang terlambat serta lebih cepat mengambil waktu istirahat. Hal tersebut terjadi karena adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi seperti kebutuhan sosial dan kurangnya kebutuhan akan penghargaan, dimana komunitas investor saham pemula kurang mengapresiasi kinerja anggota secara merata sehingga menyebabkan motivasi anggota menurun. anggota merasa jenuh karna kurang termotivasi, hal itu berdampak adanya kinerja yang kurang maksimal serta membuat pekerjaan menjadi lambat. Selain itu terdapat faktor lingkungan kerja yang membuat kinerja menjadi menurun hal itu terjadi karena menurut observasi peneliti kondisi lingkungan kerja kurang mumpuni baik saat rapat, anggota merasa bahwa bekerja dengan tata letak ruangan yang tidak memadai membuat mereka sulit untuk fokus, serta banyak menghambat jalanya operasional kantor. jarak antar anggota yang tidak terlalu jauh sehingga menimbulkan kesan yang cukup mengganggu untuk melakukan sebuah pekerjaan. Pada komunitas investor saham pemula, beban kerja yang ditanggung setiap anggota berbeda-beda disetiap unit nya. Anggota banyak yang mendapatkan pekerjaan lebih dari apa yang seharusnya mereka dapat, tidak jarang

mereka mendapat pekerjaan diluar kemampuan mereka dan diluar dari deskripsi pekerjaan.

Landasan Teori

Motivasi Kerja

Menurut Maslow Haryanto & Dewi (2020) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Handoko dalam Yahya & Hendri (2022) adalah kondisi psikologis yang memicu seseorang untuk melakukan kegiatan usaha menghasilkan produk atau jasa untuk mencapai sebuah tujuan dirinya sendiri ataupun tujuan organisasi. Lalu Pendapat Dian Putri & Yudho Leksono (2022) menyatakan bahwa Maka dari itu karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam pekerjaannya akan menanamkan kinerja baik dan optimal. Antoni dalam (Nur Adha dkk., 2019) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu pemicu dalam hal motivasi, penting dilakukan agar terciptanya peningkatan gairah kinerja karyawan sehingga dapat mencapai sesuai target yang diinginkan.

Stres Kerja

Fahmi (dalam Steven & Prasetio, 2020 : 79) stres kerja didefinisikan sebagai reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa individu di luar batas kemampuannya.

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Qoyyimah dkk (2019) “beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan”. Menurut Suntoyo dalam Rindorindo dkk (2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menimbulkan ketegangan dalam diri seseorang pekerja yang dapat berdampak menimbulkan stres. Hal ini dapat terjadi karena adanya tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, jumlah perkerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya. Menurut Koesomowidjojo dalam Qoyyimah dkk (2019) “beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan”. Sunarso dalam Rolos dkk (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah aktivitas yang harus dilaksanakan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Kinerja

Menurut Dharma dalam Yahya & Hendri (2022) Kinerja adalah kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Mangkunegara dalam Bukhari & Pasaribu (2019) bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Moetheriono dalam Nabawi (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat digapai oleh individu atau

sekelompok orang dalam organisasi baik dengan cara kualitatif maupun kuantitatif, sejalan dengan tugas dan tanggung jawab yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika serta moral yang ada.

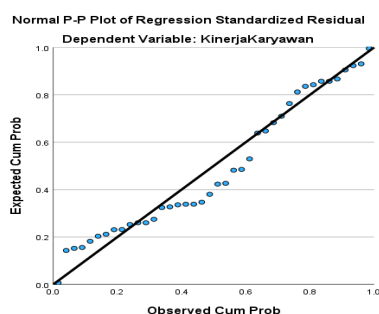
Metode Penelitian

Dalam penelitian kali ini digunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk membentuk secara sistematis mengenai hal hal yang berupa fakta ataupun karakteristik populasi atau bidang tertentu secara cermat. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Utama (2016) penelitian kuantitatif memiliki ikatan yang erat dengan teknik survei sosial termasuk wawancara didalamnya serta kuesioner, eksperimen, observasi, analisis isi, analisis formal dan lainnya. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan informasi serta mencari tahu apakah suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu anggota komunitas investor saham pemula. Metode ini merupakan teknik pengumpulan data dari sampel yang diambil dari populasi menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Hasil dari kuesioner akan diwujudkan dalam bentuk angka dan diproses dengan sistem statistik menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autorelasi, uji regresi linear berganda, uji parsial, uji signifikan stimulan dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota komunitas investor saham pemula yang berjumlah 30 orang. Untuk menentukan sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner.

Pembahasan

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh apa masing-masing variabel terdistribusi normal atau tidak. Untuk mencari tahu mengenai terdistribusinya data dengan normal atau tidak dilakukan dengan program SPSS 29. Peneliti menggunakan tes uji P-Plot sebagai dasar pengambilan keputusan.



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang berposisi jauh dari sebaran data, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Dalam menguji normalitas data dapat menggunakan uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov seperti di bawah ini :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.06057565	
Most Extreme Differences	Absolute	.120	
	Positive	.120	
	Negative	-.089	
Test Statistic		.120	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.149	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.148	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.139
		Upper Bound	.157

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Gambar 2. Uji One-sample Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,149 yang lebih besar dari 0,05, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi dengan normal.

Uji Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

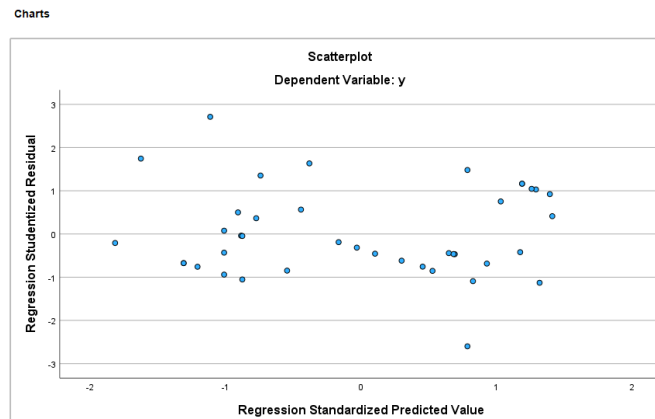
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.795	6.726		2.943	.006		
	Motivasi	.429	.124	.573	3.442	.001	.540	1.854
	Lingkungan	.169	.193	.145	.876	.387	.543	1.843
	Beban	-.185	.263	-.088	-.706	.485	.969	1.032

a. Dependent Variable: kinerja

Gambar 3. Uji Multikolinearitas

Dari gambar tersebut menunjukkan hasil toleransi dari variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,540, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,543, dan variabel beban kerja (X_3) sebesar 0,969. Serta masing-masing variabel memiliki nilai VIF sebesar 1,854, 1,843, dan 1,032. Ketiga variabel memiliki nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedasitas



Gambar 4. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar *Scatterplot* berikut, diperlihatkan bahwa titik-titik menyebar acak dan tidak menggambarkan suatu pola tertentu. Titik-titik yang ada menyebar berada di bawah serta di atas angka nol (0) dari sumbu Y. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedasitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	.461	.416	2.03579	2.076

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1
 b. Dependent Variable: y

Gambar 5. Uji Autokorelasi

Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji Durbin Watson dengan nilai 2,076. Nilai tersebut disandingkan dengan Durbin Watson signifikan 0,5 dengan jumlah (n) = 40 serta jumlah variabel bebas (k) = 3. Untuk menentukan nilai d_L (batas nilai bawah) dan nilai d_U (batas nilai atas) dapat melihat tabel Durbin Watson, maka dari itu didapatkan nilai d_L sebesar 1,3388 dan nilai d_U sebesar 1,6589. Kemudian dilakukan perhitungan nilai 4-d_L (4 - 1,3384) = 2,6616 dan perhitungan nilai 4-d_U (4 - 1,6589) = 2,3411. Dari perhitungan nilai yang ada dan dimasukkan ke dalam persamaan, maka ditemukanlah d_U < d < 4-d_U (1,6589 < 2,076 < 2,3411) yang mana dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.795	6.726		2.943	.006
	x1	.429	.124	.573	3.442	.001
	x2	.169	.193	.145	.876	.387
	x3	-.185	.263	-.088	-.706	.485

a. Dependent Variable: y

Gambar 6. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan gambar tersebut dapat dituliskan kedalam persamaan regresi maka akan didapatkan seperti berikut :

$$Y = 19.795 + 0,429X_1 + 0,169X_2 - 0,185X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 19,795. Arti dari positif inimenandakan adanya pengaruh dengan arah yang sama antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika variabel bebas (motivasi kerja, stres kerja, dan beban kerja) mempunyai nilai nol (0) persen atau tidak adanya perubahan, maka nilai variabel terikat (kinerja anggota) adalah sebesar 19,795.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai nilai positif sebesar 0,429. Hal tersebut menunjukkan jika motivasi kerja terjadi kenaikan, maka dari itu kinerja anggota ikut naik sebesar 0,429 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Tanda positif memiliki arti menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel Motivasi kerja dan variabel Kinerja Anggota.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai positif sebesar 0,169. Hal tersebut menunjukkan jika Stres kerja terjadi kenaikan, maka dari itu kinerja anggota ikut naik sebesar 0,169 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Tanda positif memiliki arti menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel Stres Kerja dan variabel Kinerja Anggota.
4. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_3) mempunyai nilai negatif sebesar -0,185. Hal tersebut menunjukkan jika beban kerja terjadi kenaikan, maka dari itu kinerja anggota tidak ikut naik. Tanda negatif memiliki arti menunjukkan pengaruh yang berlawanan antara variabel beban kerja dan variabel Kinerja Anggota.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.795	6.726		2.943	.006
	x1	.429	.124	.573	3.442	.001
	x2	.169	.193	.145	.876	.387
	x3	-.185	.263	-.088	-.706	.485

a. Dependent Variable: y

Gambar 7. Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada gambar di atas, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mengetahui nilai t tabel dengan rumus berikut :

$$t\text{-tabel} = t(0,05/2 ; n-k-1)$$

$$= t(0,05/2 ; 40-3-1)$$

$$= t(0,025 ; 36)$$

$$= 2,030$$

Kesimpulan dari hasil uji t adalah sebagai berikut

Hipotesa Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Hasil penelitian pada gambar tersebut menampilkan bahwa t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,442 dan nilai t-tabel sebesar 2,030 dan juga nilai signifikan t sebesar 0,001. Dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa t-hitung > t-tabel (3,442 > 2,030) dengan nilai signifikan < 0,05(0,001 < 0,05) Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, yang artinya secara parsial motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota (Y).

Hipotesa Variabel Stres Kerja (X_2)

Hasil penelitian pada gambar tersebut menampilkan bahwa t-hitung untuk variabel stres kerja sebesar 0,876 dan nilai t-tabel sebesar 2,030 dan juga nilai signifikan t sebesar 0,387. Dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa t-hitung < t-tabel (0,876 < 2,030) dengan nilai signifikan > 0,05(0,387 > 0,05) Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima, yang artinya secara parsial stres kerja (X_2) tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y).

Hipotesa Variabel Beban Kerja (X_3)

Hasil penelitian pada gambar tersebut menampilkan bahwa t-hitung untuk variabel stres kerja sebesar - 0,706 dan nilai t-tabel sebesar -2,030 dan juga nilai signifikan t sebesar 0,485. Dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa - t-hitung > -t-tabel (- 0,706 > -2,030) dengan nilai signifikan > 0,05(0,485 > 0,05) Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, yang artinya secara parsial beban kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.416	2.03579

a. Predictors: (Constant), Beban, Lingkungan, Motivasi

Gambar 8. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil data tersebut, menunjukkan bahwa *R square* sebesar 0,461 atau jika dipersenkan menjadi 46% yang berarti bahwa variabel motivasi kerja, stres kerja, dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46% dan 54% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari penelitian.

Kesimpulan

Motivasi kerja anggota komunitas investor saham pemula sangat baik. Nilai tertinggi didalam Motivasi Kerja adalah Indikator kebutuhan sosial dengan pernyataan "Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan pengurus ataupun rekan kerja". Sedangkan nilai terendah didalam Motivasi Kerja adalah indikator kebutuhan aktualisasi diri dengan pernyataan yaitu "Perasaan pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang".

Beban Kerja pada anggota komunitas investor saham pemula dinilai sangat baik. Nilai tertinggi dalam Beban Kerja adalah Indikator Kondisi dengan pernyataan "Memahami akan tugas yang diberikan". Nilai terendah dalam Beban Kerja adalah indikator Kondisi Pekerjaan dengan pernyataan "Komunitas sering memberikan tugas tambahan kepada anggota". Kinerja pada anggota komunitas investor saham pemula dinilai sangat baik. Nilai tertinggi didalam Kinerja adalah Indikator Ketepatan Waktu dengan pernyataan "Berusaha meningkatkan kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan". Nilai terendah didalam Kinerja adalah Indikator Kuantitas dengan pernyataan "Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan komunitas".

Kinerja pada anggota komunitas investor saham pemula dinilai sangat baik. Nilai tertinggi didalam Kinerja adalah Indikator Ketepatan Waktu dengan pernyataan "Berusaha meningkatkan kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan". Nilai terendah didalam Kinerja adalah Indikator Kuantitas dengan pernyataan "Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan komunitas". Secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Secara parsial variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Centre For Academic Public Server).
- Bimantara, A. M., Dotulong, O. H., & Lengkong, Victor. P. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA KURIR PT J&T EXPRESS MANADO PADA MASA PANDEMI COVID-19*.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23: Vol. VIII* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Origram IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakimah, Y., Abdie, B., Hasanah, U., jurusan manajemen, D., & Tridinanti Sumatera Selatan, U. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN WORK FORM HOME TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN DI MASA PANDEMI COVID-19*. *Jurnal Kompetitif*, 10(2), 51–57. <http://www.univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/index>
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801–812. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>
- Intan Tillama, P., & Md Ady Wirawan, I. (2021). *HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION PADA PEKERJA OUTSOURCING PT X TAHUN 2020*.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Nur Adha, R., Qomariah, N., & Hasan Hafidzi, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160/152>

- Polakitang, A. F., Kolengan, R., & Ogi, I. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESTA GROUP JAYA. *EMBA*, 7, 4164–4173.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKAMulti Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN PURI THE EFFECT OF WORKLOAD, JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT GRAN PURI HOTEL. 5953 *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota* (Vol. 6, Issue 4).
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba empat.
- Soewandie, G. A. R. (2022). *PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) KOTA BANDUNG (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung)*.
- S.P Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sufren, & Natanael. (2014). *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV Alfabet.
- Sutama. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, OTK dan R&D*. Fairuz Media.
- Steven, Prasetio. (2020). "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Penelitian IPTEKS*,. 5(1), 79.
- Yahya, & Hendri. (2022). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran Di Masa Pandemi Covid-19*.