

Pengaruh Stres, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pool Garuda

Maulidya Ananda Putri¹, Yusuf Maura²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I
E-mail: maulidyaanandap@gmail.com, Yusufmaura7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari stres, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pool Garuda. Penelitian ini didasari oleh beberapa teori mendukung penelitian yang berhubungan dengan stres, motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan sampling jenuh atau sensus dengan sampel 100 karyawan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Blue Bird Pool Garuda. Kemudian data diolah menggunakan software smartPLS V.4.0 dari SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.584, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.000 dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.392.

Kata kunci : stres, motivasi, beban kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is influence of stress, work motivation and workload on employee performance at PT. Blue Bird Pool Garuda. This research is based on several theories supporting research related to stress, motivation, workload and employee performance. This type of research is quantitative. This study uses primary data. The sample in this study was taken based on saturated or census sampling with a sample of 100 employees. Data was obtained by distributing questionnaires to employees of PT. Blue Bird Pool Garuda. Then the data is processed using smartPLSV.4.0 software from SEM. The results of this study indicate that partially, work stress has no effect on employee performance by 0.584, motivation has an effect on employee performance by 0.000 and workload has no effect on employee performance by 0.392.

Keyword : stress, motivation, workload, employee performance

1. PENDAHULUAN

Setiap Instansi yang memiliki kepentingan dalam melayani publik seperti Instansi swasta maupun instansi pemerintahan berharap adanya pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut salah satu elemen penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia (SDM). Hal ini karena adanya sumber daya dan individu yang melakukan dan mengatur kegiatan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia saat ini memegang peranan yang sangat penting dalam berbagai industri karena pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas dan berkualitas. Setiap instansi baik dalam tingkat pemerintahan maupun swasta digerakkan oleh perusahaan. Tercapainya tujuan Instansi, salah satunya sangat bergantung baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu, Instansi dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Noor, 2018).

Kinerja merupakan suatu hasil atau sesuatu yang telah dicapainya. Menurut Primawanti & Ali (2022), "kinerja karyawan" didefinisikan sebagai "sesuatu yang telah dicapai karyawan berdasarkan peran atau jabatannya dalam dunia kerja atau organisasi". Kualitas dan kuantitas kinerja seseorang dapat dibandingkan dengan pencapaiannya.

PT Blue Bird merupakan salah satu organisasi publik yang turut ambil bagian dalam transportasi di Jakarta, Indonesia. Alm. Ibu Mutiara Fatimah Djokosoetono dengan dr. Chandra Suharto dan juga mitra bisnis lainnya, secara resmi memulai

bisnis transportasi dengan 25 armada taksi.

Seiring berkembangnya zaman, Blue Bird selalu menjadi pelopor dalam industri taksi di Indonesia. Blue Bird selalu menjadi inovator di industri taksi Indonesia. Blue Bird juga merupakan perusahaan taksi pertama yang menawarkan layanan reservasi mobile berbasis blackberry pada tahun 2011. Saat ini, Blue Bird Group telah memperluas bisnisnya. PT Blue Bird Pool Garuda terdapat pengemudi yang setiap bulannya keluar. Sehingga hal ini menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Faktor yang menyebabkan pengemudi keluar setiap bulan adalah beban kerja yang meningkat sehingga menimbulkan stress pada karyawan. Begitu pun tingkat apresiasi yang diterima oleh karyawan yang belum sesuai dengan harapan, seperti pemberian bonus ataupun reward bagi karyawan yang mencapai target kinerja yang maksimal. Meskipun jumlah karyawan masuk telah menutupi jumlah karyawan yang keluar. Tetap saja dalam pembagian tugas kerja tidak mengurangi pekerjaan yang harus diselesaikan. Sehingga menyebabkan beban kerja yang semakin meningkat dan menyebabkan stres kerja ditambah motivasi yang diberikan atasan kurang mendukung kinerja dari karyawan di PT. Blue Bird Pool Garuda.

Stres kerja merupakan stres yang timbul dari tuntutan kerja yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya sehingga dapat menimbulkan berbagai macam reaksi, berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor organisasi yang secara positif mampu menimbulkan stres ditingkat kerja. Motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk mencapai

hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2021). Selanjutnya adalah faktor beban kerja yang merupakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang dan termasuk salah satu faktor penunjang terjadinya kelelahan kerja (Rolos et al., 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hakman, Suhadi, & Yuniar (2021) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu pun penelitian dari Tasril (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang antara stress dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian dari Aprilia, Samsir, & Pramadewi (2017) menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Berdasarkan masalah yang ditemukan maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pool Garuda.”

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), terdapat beberapa elemen kinerja karyawan, antara lain: 1. Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan

terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, 2. Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, 3. Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu yang diberikan, 4. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan, 5. Kemampuan bekerja sama, ini diukur melalui kemampuan antar pekerja/karyawan dan lingkungannya dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam pekerjaan.

Wirawan (2013) mengelompokkan dimensi kinerja karyawan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2. Stress

Sinambela (2016: 72) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang.

Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja.

Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator stres kerja ada tujuh, antara lain : 1. Konflik kerja, yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut, 2. Perbedaan nilai antar pegawai dengan pemimpin, yaitu perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering memicu konflik, 3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat, pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya, 4. Iklim kerja yang tidak sehat, yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang menyebabkan perpecahan di suatu organisasi, 5. Waktu kerja yang mendesak, yaitu pemberian waktu kerja yang berlebihan kepada pegawai akan memberikan tekanan kepada pegawai, 6. Otoritas kerja, yaitu otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja, 7. Kualitas pengawasan, yaitu kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja.

2.3. Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2012:222) : Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Intensitas dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan apabila dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi atau perusahaan. Upaya yang diarahkan dengan konsisten ke tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya dilakukan. Sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2019:162) menyatakan indikator dan dimensi motivasi ialah

seperti berikut : 1. Kebutuhan Prestasi, 2. Kebutuhan akan affiliasi, 3. Kebutuhan akan kekuasaan.

2.4. Beban Kerja

Menurut Sakti (2016: 70) beban kerja merupakan salahsatu faktor penyebab stres yang paing banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para pegawai dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai selain itu dengan ditambahnya dengan tekanan waktu pengerjaan tugas yang banyak membuat para pegawai tertekan dan menjadi stres.

Menurut Tarwaka (2011:131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (Subjective Methode) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjectif (Subjective Workload Assesment technique-SWAT) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu : 1. Beban waktu (time load), 2. Beban usaha mental (mental effort load), 3. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load).

3. METODOLOGI

Kajian dalam penelitian ini menggunakan quantitative approach, pendekatan kuantitatif menggunakan bantuan program PLS SEM. Penelitian kuantitatif lebih pada angka angka yang diperoleh ditingkat lokus pada saat indepth interview dan pengambilan data quisionare.

Variabel bebas disebut dengan variabel pengaruh, perlakuan, kuasa, treatment, independent, dan disingkat dengan variabel X. Dalam penelitian ini variable bebas yang digunakan adalah Stres (X1), Motivasi (X2), dan Beban Kerja (X3). Sedangkan variabel terikat

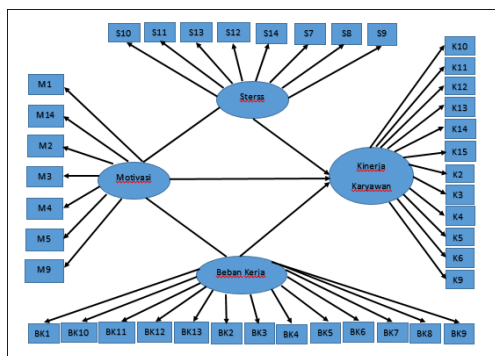
adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.1. Populasi

Sugiyono (2018:80) Menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Blue Bird Pool Garuda adalah sebanyak 100 karyawan.

3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil dari populasi yang betul-betul representative (mewakili jumlah populasi yang ada pada penelitian ini relatif kecil).



Jenis Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif asosiatif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 4 variabel dengan 3 variabel independent atau terikat dan 1 variabel dependen atau variabel bebas.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. oleh karena itu semua anggota karyawan PT. Blue Bird Pool Garuda yaitu berjumlah sebesar

100 orang. Metode sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel lini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil (Sugiyono, 2016:85). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Analisis yang dilakukan adalah Uji Statistik Deskriptif, Uji Model Pengukuran (Outer model), Uji Model Struktural (Inner Model) dan pengaruh tidak langsung dengan menggunakan aplikasi SmartPLS dalam mengolah data untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Tabel Dimensi dan Indikator Pengukuran

Dimensi	Indikator	simbol
Kualitas kerja	Pemahaman hasil kmerja	K1
	Ketelitian dalam bekerja	K2
	Ketepatan dalam bekerja	K3
Kuantitas kerja	Jumlah kerja yang efektif	K4
	Target dan penyelesaian kerja yang cepat	K5
	Tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan	K6
Lingkungan kerja	Iklim kerja yang tidak sehat	S1
	Otoritas kerja	S2
Konflik	Persaingan tidak sehat	S3
	Sikap pimpinan yang adil	S4
Pengawasan kerja	Waktu kerja yang mendesak	S5
	Kualitas pengawasan	S6
Prestasi	Mengembangkan kreatifitas	M1
	Antusias untuk berprestasi tinggi	M2
	Target kerja	M3
	Kualitas kerja	M4
	Tanggung Jawab	M5
	Risiko	M6
Afiliasi	Ingin menjadi seseorang yang di terima oleh orang lain ditempat bekerja	M7
	Ingin merasa dihormati dalam bekerja	M8
	Ingin maju dan tidak pernah gagal dalam bekerja	M9
	Ingin selalu ikut serta dalam kegiatan yang diadakan perusahaan	M10
	Komunikasi	M11
	Persahabatan	M12
Kekuasaan	Memiliki kedudukan terbaik didalam perusahaan	M13
	Menggerakkan seluruh kemampuan demi mencapai kekuasaan	M14
	Pemimpin	M15
	Duta Perusahaan	M16
Beban kerja mental	Kondisi emosional antar karyawan	BK1
	Sikap antar anggota karyawan	BK2
Beban kerja psikologis	Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja	BK3
	Pemahaman substansi dasar tentang bekerja	BK4
Beban kerja waktu	Kondisi fisik Tempat bekerja dan sikap terhadap waktu	BK5
	Menyelesaikan tugas yang menantang	BK6

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Model Pengukuran

Tahap awal dalam uji validitas dengan kriteria yang harus >0,7 agar indikator tersebut dapat dikatakan valid. Apabila tidak valid maka indikator tersebut harus dihapus dari model.

Dalam penelitian ini analisis outer loadingnya dijelaskan dalam bentuk tabel.

1. Pengujian CFA

	Stres	Motivasi	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
BK1			0.783	
BK10			0.784	
BK11			0.702	
BK12			0.720	
BK13			0.713	
BK2			0.804	
BK3			0.842	
BK4			0.831	
BK5			0.783	
BK6			0.825	
BK7			0.752	
BK8			0.774	
BK9			0.788	
K10				0.888
K11				0.789
K12				0.830
K13				0.818
K14				0.841
K15				0.798
K2				0.775
K3				0.858
K4				0.850
K5				0.729
K6				0.704
K9				0.842
M1		0.800		
M14		0.715		
M2		0.847		
M3		0.767		
M4		0.823		
M5		0.723		
M9		0.775		
S10	0.880			
S11	0.876			
S12	0.820			
S13	0.835			
S14	0.772			
S7	0.783			
S8	0.708			
S9	0.871			

Kesimpulan :

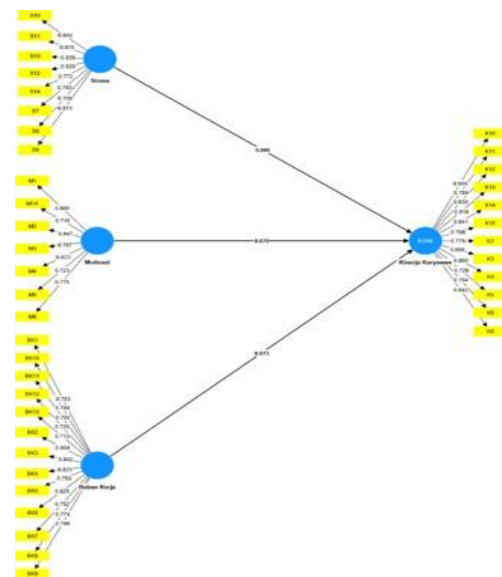
Dapat dilihat hasil dari outer loading pada uji validitas ini bersifat valid karena semua indikatornya berada diatas 0,7.

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)	RELIABILITAS
Beban Kerja	0.944	0.949	0.951	0.599	BAIK
Kinerja Karyawan	0.952	0.955	0.958	0.657	BAIK
Motivasi	0.893	0.903	0.916	0.608	BAIK
Stress	0.929	0.945	0.941	0.668	BAIK

Kesimpulan :

Hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk yang dilihat dari AVE bersifat valid karena masing-masing variabelnya berada diatas 0,5. Evaluasi model pada uji reliabilitas Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang dimiliki pada penelitian ini bernilai >0,6 dan >0,7. Hal ini dapat dinyatakan valid dan aman serta tidak memiliki permasalahan pada unidimensionality pada setiap variabel.



4.2. Uji Model Struktural

Model struktural atau inner model yang memiliki hubungan antar sesama variabel laten yang terdiri dari R-Square dan F-Square, serta estimate for path coefficients yang melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan T-Statistik.

R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.518	0.503

Kesimpulan :

Hasil R-Square pada penelitian ini adalah 0,612 yang bersifat moderat karena berada diatas 0,33 dan dibawah 0,67.

F-Square

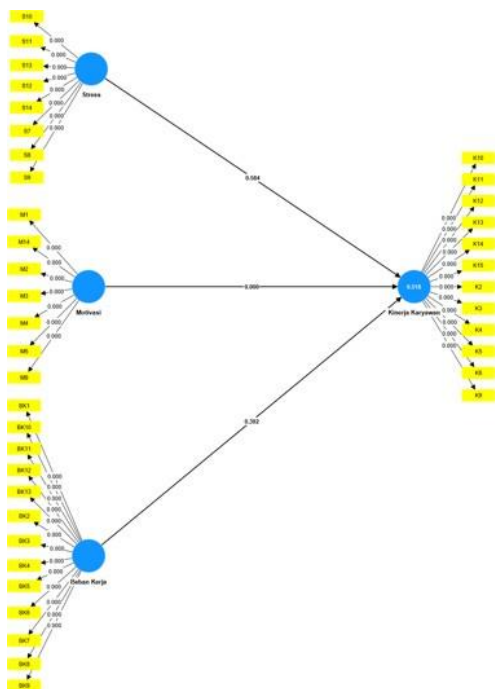
	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	0.006
Motivasi	0.774
Stress	0.002

Kesimpulan :

Hasil F-Square untuk variabel stres 0,02 maka konstruksinya berpengaruh kecil, untuk variabel beban kerja diatas 0,2 maka konstruksinya berpengaruh kecil dan untuk variabel motivasi konstruksinya

berpengaruh besar dikarenakan diatas 0,35.

4.3. Uji Pengaruh Tidak Langsung



Hipotesis Testing

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O-STDEV)	P values	Ket
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.073	0.079	0.086	0.857	0.392	Tidak Signifikan
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.670	0.675	0.079	8.511	0.000	Signifikan
Stress -> Kinerja Karyawan	0.045	0.053	0.082	0.547	0.584	Tidak Signifikan

Hasil uji menunjukkan bahwa: Stres (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,670 dan t-statistik yaitu sebesar 0,547. Dari hasil dinyatakan t- statistik tidak berpengaruh karena <1,96 dengan p value > 0,05 sehingga hipotesis pertama tidak diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Stres terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan., sehingga hipotesis H2 yang berbunyi: “Motivasi (X2) secara positif berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,670 dan t-statistik yaitu sebesar 8,511. Dari hasil dinyatakan t- statistik signifikan karena >1,96 dengan p value <0,05 sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan”, sehingga hipotesis H3 yang berbunyi: “Beban Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,073 dan t-statistik yaitu sebesar 0,857. Dari hasil dinyatakan t-statistik tidak berpengaruh karena <1,96 dengan value >0.05 sehingga hipotesis pertama tidak diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Beban Kerja terbukti tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Stress, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Blue Bird Pool Garuda. Dan telah dilakukan dengan melalui beberapa uji yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut:

Stress terbukti tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Blue Bird Pool Garuda periode 2021 – 2023. Sedangkan Motivasi terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Blue Bird Pool Garuda periode 2021 – 2023, dan sedangkan Beban kerja terbukti tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Blue Bird Pool Garuda periode 2021 – 2023.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jachson, John H. (2006). *Human Resource Management alih bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, A. W. (2021). *Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Subsektor Transportasi, Telekomunikasi, Tourism, Restaurant dan Hotel Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Putra, Zulmi Amando (2019) *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edition 15). Pearson Education.
- Setyawan, Edy (2021) *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru*.
- Tasril, T. (2015). Pengaruh Stress Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis (e-journal)*, 12(2)
- Tina, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Beton di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).