

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah

Karina¹, Verawaty*², Ceskakusumadewi³, M. Fahrul Husni⁴
karinaherman53@gmail.com¹, verawatyibknitro@gmail.com*²,
ceska.baharuddin@gmail.com³, m.fahrulhusni@nitromks.ac.id⁴
Institut Bisnis dan Keuangan Nitro, Makassar, Indonesia^{1.2.3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data menggunakan SEM-PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah dengan jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah yaitu 160 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah; (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah; (3) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah; (4) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah; (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah; (6) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah; (7) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Kata Kunci: Beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

 Karya ini dilisensikan di bawah [lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Lisensi Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah adalah salah satu lembaga teknis Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang wajib mensukseskan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Sulawesi Selatan yang mengamanatkan peningkatan kualitas pelayanan untuk pemenuhan hak dasar, diantaranya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dan jangkauan pelayanan untuk meningkatkan derajat kesehatan melalui program "Kesehatan Gratis", sehingga ketersediaan dan kemudahan akses masyarakat kepada fasilitas kesehatan seperti rumah sakit dapat dirasakan langsung oleh semua lapisan masyarakat.

Dalam hal ini rumah sakit juga harus bisa meningkatkan kualitas dalam memberikan pelayanan misalnya dari segi intern rumah sakit itu sendiri antara lain peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dilihat dari motivasi serta semangat bekerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya semangat yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari rumah sakit sehingga mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hampir semua kegiatan pelayanan rumah sakit menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses operasional memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang

handal yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja yang telah ditentukan oleh rumah sakit. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong pegawai untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Tabel 1. Data Pegawai UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah

No.	Jabatan	2022			2023			2024		
		Jenis Kelamin		Jumlah	Jenis Kelamin		Jumlah	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P		L	P		L	P	
1	Eselon II	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Eselon III	1	1	2	0	1	1	0	1	1
3	Eselon IV.a	2	2	4	1	3	4	1	3	4
4	Fungsional/Penyetaraan/Sub Koordinator	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Fungsional	5	83	88	7	114	121	7	109	116
6	Pelaksana	8	30	38	9	25	34	8	31	39
Total		16	166	132	17	143	160	16	144	160

Sumber: Renstra 2024 - 2026

Dapat dilihat dari data tabel di atas, untuk jumlah pegawai tidak mengalami penambahan sementara beban kerja mengalami peningkatan. Usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan pegawai yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai pada Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan salah satunya adalah melalui peningkatan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan Rumah Sakit dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas dari rumah sakit, setiap rumah sakit tentunya ingin mendapatkan kinerja pelayanan dari pegawai yang baik. Kinerja pegawai yang diharapkan dapat dihasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan sesuai standar. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat diperlukan, sebab dengan adanya kinerja pegawai akan dapat diketahui seberapa jauh pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan.

Stres pada pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai. Jika beban yang dirasakan pegawai terlalu berat, pegawai akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh pegawai akan menjadi suatu kerugian bagi rumah sakit. Stres yang dialami dalam waktu yang lama akan menyebabkan pegawai tidak fokus dalam bekerja, hal ini merupakan salah satu kerugian yang timbul dari dampak stres kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang wajar karena terbentuk dari dalam diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dengan kesibukkan dan beban. Salah satu faktor selain beban kerja dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari motivasi kerja pegawai. Idealnya motivasi kerja tersebut dapat dijadikan sebagai energi penggerak untuk menjadikan pegawai tersebut bisa bekerja dengan maksimal. Dengan adanya

motivasi dan penilaian kinerja, tujuan dari instansi rumah sakit dapat tercapai serta tercapai. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan.

Salah satu faktor selain beban kerja dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari motivasi kerja pegawai. Idealnya motivasi kerja tersebut dapat dijadikan sebagai energi penggerak untuk menjadikan pegawai tersebut bisa bekerja dengan maksimal. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan dari instansi rumah sakit dapat tercapai serta tercapai. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan dari instansi pemerintah. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua pegawai yang terlibat dalam instansi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakan apa yang menjadi tujuan yang ingin dicapai dan memberikan layanan kesehatan seperti yang diharapkan.

Permasalahan yang peneliti temukan pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah adalah beban pekerjaan yang dikerjakan pegawai tidak sesuai dengan kelas jabatan dari seorang pegawai. Agar dapat memastikan bahwa kinerja pegawai pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut di atas, maka diperlukan evaluasi, sehingga dapat diketahui secara jelas dan pasti apa yang harus dilakukan oleh pihak Rumah Sakit untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan masalah pokok di atas peneliti perlu mengetahui lebih jauh serta mengamati tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Menpan yang dikutip oleh Martini (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan dan diisi oleh unit atau pemegang posisi dalam jangka waktu tertentu".

Jawad dan Iqbal (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya jumlah proses pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai atau suatu unit dalam organisasi yang harus dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu kerja. Menurut Sudrajat dan Afrianty (2019) menyatakan bahwa beban kerja yaitu suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan suatu pekerjaan yang dikerjakan dengan suatu tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Pekerjaan manusia tidak terlepas bersifat mental dan fisik, maka dari itu masing-masing memiliki tingkatan beban yang terjadi berbeda-beda. Tingkat bebannya ketika terlalu tinggi memungkinkan menghabiskan energi yang lebih dan menjadi overstress dan sebaliknya saat intensitas pembebanannya yang terlalu rendah maka akan timbul perasaan bosan dan kejenuhan terjadi atau understress.

Stres Kerja

Mangkunegara (2017) mengatakan di dalam organisasi, stres kerja merupakan suatu aspek penting bagi organisasi karena berkaitan dengan kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai meningkat maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari organisasi dan sebaliknya jika kinerja kerja pegawai menurun maka akan menurunkan kinerja dari organisasi. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari gejala, antara lain seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan gangguan pencernaan. Menurut Iskanto (2021) stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Cahyana dan Jati (2017) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terjadi satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Menurut Asih (2018) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Motivasi Kerja

Menurut Hidayat dkk (2018) motivasi kerja diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Menurut Rivai (2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting.

Kinerja Pegawai

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi pegawai berdasarkan tugas yang sudah dijalankan yang mana hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeherton, 2014).

Menurut Sinambela dkk (2017) mengemukakan definisi mengenai kinerja pegawai

sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan, sebab dengan adanya kinerja pegawai akan dapat diketahui seberapa jauh pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai dalam memenuhi persyaratan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai bersifat individual, karena tingkat kemampuan seorang pegawai berbeda-beda dalam mengerjakan tugas dari instansi. Selanjutnya Tun (2018) menambahkan bahwa kinerja merupakan tingkat yang menunjukkan sejauh mana efektifitas dan efisiensi seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau instansi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga dipandang sebagai proses tentang bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan untuk mencapai hasil yang ditetapkan (Hery, 2019).

METODE ANALISIS

Rancangan Desain penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah sebanyak 160 pegawai. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 160 pegawai.

Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif yaitu analisis data untuk memperoleh distribusi responden jawaban responden melalui ukuran mean, standar deviasi dan statistic inferensial melalui analisis Struktural Eguition Model (SEM) dengan Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Software yang digunakan untuk analisis SEM PLS adalah program SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang variabel Beban Kerja terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean
	STS		TS		C		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	42	26%	115	72%	3	2%	0	0%	0	0%	1,76
X1.2	53	33%	99	62%	8	5%	0	0%	0	0%	1,72
X1.3	39	24%	118	74%	3	2%	0	0%	0	0%	1,78
X1.4	69	43%	83	52%	8	5%	0	0%	0	0%	1,62
X1.5	40	25%	115	72%	5	3%	0	0%	0	0%	1,78
Rata-Rata Variabel Beban Kerja											1,73

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 mayoritas jawaban responden 72% yang menyatakan sangat

tidak setuju. Pada indikator X1.2 mayoritas jawaban responden 62% yang menyatakan tidak setuju, sedangkan indikator X1.3 mayoritas jawaban responden 74% yang menyatakan tidak setuju. Indikator X1.4 mayoritas jawaban responden 52% yang menyatakan tidak setuju. Indikator X1.5 mayoritas jawaban responden 72% menyatakan tidak setuju.

Dari pernyataan yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari keempat indikator pada variabel Beban Kerja Kerja yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator X1.3 dan X1.5. Sedangkan indikator paling rendah pengaruhnya adalah indikator X1.4. Sedangkan total nilai rata-rata variabel beban kerja adalah 1,73 dan merupakan kategori sangat rendah (antara 1,00 – 1,80).

Stres Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang variabel Stres Kerja terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean
	STS		TS		C		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	94	59%	63	39%	3	2%	0	0%	0	0%	1,43
X2.2	100	63%	54	34%	6	4%	0	0%	0	0%	1,41
X2.3	74	46%	83	52%	3	2%	0	0%	0	0%	1,56
X2.4	91	57%	64	40%	5	3%	0	0%	0	0%	1,46
X2.5	88	55%	2	1%	7	4%	63	39%	0	0%	2,28
Rata-Rata Variabel Stres Kerja											1,63

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 mayoritas jawaban responden 59% yang menyatakan sangat tidak setuju. Indikator X2.2 mayoritas jawaban responden 63% yang menyatakan sangat tidak setuju. Indikator X2.3 mayoritas jawaban responden 52% yang menyatakan tidak setuju, indikator X2.4 mayoritas jawaban responden 57% menyatakan sangat tidak setuju dan indikator X2.5 mayoritas jawaban responden 39% menyatakan setuju.

Dari pernyataan yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel Stres Kerja yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator X2.5. Sedangkan indikator paling rendah pengaruhnya adalah indikator X2.2. Sedangkan total nilai rata-rata variabel stres kerja adalah 1,63 dan merupakan kategori sangat rendah (antara 1,00 – 1,80).

Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang variabel Motivasi Kerja terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean
	STS		TS		C		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z1	0	0%	0	0%	9	6%	39	24%	112	70%	4,64
Z2	0	0%	0	0%	5	3%	50	31%	105	66%	4,63
Z3	0	0%	0	0%	5	3%	49	31%	106	66%	4,63
Z4	0	0%	0	0%	8	5%	50	31%	102	64%	4,59
Z5	0	0%	0	0%	5	3%	44	28%	111	69%	4,66
Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja											4,63

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 mayoritas jawaban responden 70% yang menyatakan sangat setuju. Pada indikator Z2 mayoritas jawaban responden 66% yang menyatakan sangat setuju. Indikator Z3 mayoritas jawaban responden 66% yang menyatakan sangat setuju. Indikator Z4 mayoritas jawaban responden 64% yang menyatakan sangat setuju. Indikator Z.5 mayoritas jawaban responden 69% menyatakan sangat setuju.

Dari pernyataan yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel motivasi kerja yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator Z5. Dan yang paling rendah pengaruhnya adalah indikator Z4. Sedangkan total nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah 4,63 dan merupakan kategori sangat tinggi (antara 4,20 – 5,00).

Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang variabel kinerja pegawai terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut sebagai berikut :

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean
	STS		TS		C		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	0	0%	0	0%	7	4%	63	39%	90	56%	4,52
Y2	0	0%	0	0%	7	4%	60	38%	93	58%	4,54
Y3	0	0%	0	0%	5	3%	56	35%	99	62%	4,59
Y4	0	0%	0	0%	5	3%	53	33%	102	64%	4,61
Y5	0	0%	0	0%	19	12%	58	36%	83	52%	4,4
Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai											4,53

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 mayoritas jawaban responden 56% yang menyatakan sangat setuju. Indikator Y2 mayoritas jawaban responden 58% yang menyatakan sangat setuju, sedangkan indikator Y3 mayoritas jawaban responden 62% yang menyatakan sangat setuju. Indikator Y4 mayoritas jawaban responden atau 64% yang menyatakan sangat setuju dan indikator Y5 mayoritas jawaban responden atau 52% yang menyatakan sangat setuju.

Dari pernyataan yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel kinerja pegawai yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator Y4. Indikator yang paling rendah pengaruhnya adalah indikator Y5. Sedangkan total nilai rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 4,53 dan merupakan kategori sangat tinggi (antara 4,20 – 5,00).

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, et al., (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh pegawai maka motivasi kerja pegawai akan mengalami penurunan. Adanya pengaruh signifikan menunjukkan bahwa semakin baik pegawai mengelola beban kerjanya maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Persepsi terhadap beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik untuk dirinya dan instansi.

Beban kerja membuat pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja karena jumlah tugas yang dibebankan sesuai dengan gaji yang diberikan. Rata-rata beban kerja termasuk agak tinggi, baik beban waktu, usaha dan tekanan psikologis. Beban kerja fisik maupun mental yang berlebih dapat berdampak negatif terhadap instansi karena terjadi kejenuhan kerja (burnout) pada pegawai. Dengan memperhitungkan aspek waktu, teknis dan sistem dalam melakukan pekerjaan, dapat diketahui beban kerja yang diterima oleh seorang pegawai. Bila ditemukan beban kerja berlebih pada seorang pegawai, maka dapat dilakukan reformasi sumber daya manusia. Reformasi SDM dapat dilakukan ketika memang dirasa perlu untuk merekrut dan menambah sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan, sehingga akan mengurangi beban kerja pada seorang pegawai. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan fisik maupun mental agar siap menghadapi segala tuntutan aktivitas pekerjaan yang diberikan oleh manajemen dari UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh instansi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dikenakan oleh satu tugas dapat mengganggu kinerja kegiatan lain yang dilakukan secara bersama. Optimalisasi dalam bekerja harus selalu diterapkan oleh semua pegawai dalam bekerja, namun terkadang sebagian pegawai merasakan beban yang berlebihan dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Jika pegawai memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan ketika pegawai menyelesaikan tugasnya. Kemudian apabila pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja mereka. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Sehingga pengaruh beban kerja pegawai terhadap kinerja menjadi sangat penting, karena dengan adanya beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dapat menurun, sedangkan dengan adanya beban kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dapat

meningkat karena beban yang dirasakan tidak terlalu berat. Beban kerja mampu menciptakan motivasi kerja yang menurun bagi pegawai, karena beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi motivasi kerja akan semakin rendah yang disebabkan oleh tingkat tuntutan yang terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Naradhipa dan Azzuhri (2016) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Adanya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa semakin stres seorang pegawai maka semakin rendah motivasi kerjanya. Stres yang berlebihan bisa menyebabkan gangguan pada tahap motivasi kerja pegawai. Namun jika tahap stres terlalu rendah, hal ini juga dapat menyebabkan tidak adanya semangat kerja pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah penting untuk memperhatikan tahap stres dan mengendalikan stres, agar stres pada pegawai bisa menjadi motivasi untuk mendorong dalam meningkatnya kinerja pegawai pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Rata-rata pegawai UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah memiliki tingkat stres kerja yang agak rendah, karena pegawai dapat mengelola stress mereka, baik yang bersumber dari dalam diri, instansi maupun pekerjaan yang dikerjakan. Namun UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah sebaiknya juga memperhatikan dan terus memantau tingkat stres kerja pegawai agar tidak meningkat dan mengganggu motivasi kerja pegawai. Pimpinan sebaiknya memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai job description, memberikan kesempatan pegawai untuk terlibat dalam pekerjaan mengadakan acara liburan bersama seluruh pegawai agar hubungan antara individu di dalam instansi menjadi semakin erat dan harmonis dan memberikan tambahan bonus atau tunjangan jika mencapai target yang ditetapkan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang pasti dialami oleh pegawai dan seringkali dianggap sebagai kondisi yang tidak menyenangkan. Stres kerja menjadi suatu kondisi yang dapat menyebabkan ketegangan yang berpengaruh kepada emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Tingkat stres yang terjadi dalam suatu instansi dapat menyebabkan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, sebagai pelaku utama dalam suatu instansi unsur sumber daya manusia perlu dipelihara melalui berbagai cara. Stres yang timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya serta kurang adanya dukungan motivasi yang diberikan baik dari instansi maupun sekitar lingkungannya yang mengakibatkan pegawai memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang rendah. Stres kerja yang timbul dan dirasakan oleh pegawai cukup tinggi mampu membuat motivasi seseorang akan mudah menurun.

Sebagian pegawai cukup dituntut untuk melakukan tugas yang bersifat overload serta mendapatkan adanya tugas dan wewenang yang tidak sesuai karena diluar dari keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, sebaiknya instansi mengurangi berbagai tuntutan tugas yang dapat menjadi beban bagi pegawai. Stres kerja adalah suatu kondisi

ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rolos, et al., (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti semakin besar beban kerja yang diberikan UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Pegawai memiliki tolak ukur dalam bekerja, merasa ada kekhawatiran apabila ada teguran dari instansi dan timbul keinginan untuk mengatasinya.

Beban kerja baik secara kuantitas, di mana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau terlalu sedikit, maupun secara kualitas di mana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan hasil yang terbaik. Bila banyaknya tugas sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Beban kerja yang diberikan kepada para pegawai agar dapat tepat atau sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai tersebut, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal, tingkat kinerja pegawai optimal akan menghasilkan suatu pekerjaan yang diinginkan oleh UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Naradhipa dan Azzuhri (2016) menyatakan Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi stres yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula resiko yang dihadapi yang dapat menimbulkan hasil negatif yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dapat menghambat kinerja instansi. Pegawai dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan berakibat buruk terhadap pekerjaannya dan sangat beresiko terhadap instansi karena tidak diimbangi dengan tanggung jawab serta nilai-nilai untuk melaksanakan semua peraturan yang ada di instansi. Pegawai yang sering mengalami stres kerja tidak dapat mengatur waktu serta adanya desakan waktu, adanya tekanan yang berlebihan seperti tumpukan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai.

Stres kerja pada tingkat tertentu akan membuat tubuh untuk dapat bereaksi lebih. Pegawai atau individu akan menjadi sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu dapat meningkatkan kinerja pegawai namun bila dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan kinerja. Stres yang didapatkan karena mendapat tekanan dari pekerjaan maupun orang-orang sekitarnya. Target kerja yang dimiliki pegawai juga turut mempengaruhi timbulnya stres kerja. Apabila pegawai menjadikan target yang tinggi sebagai beban, maka akan membuat stres yang dirasakan meningkat sehingga berpengaruh kembali pada kinerja yang akan semakin menurun. Namun jika target kerjanya dijadikan sebagai acuan dan

semangat kerja, maka akan membuat stres yang dirasakan sebagai stres positif dan tidak terlalu tinggi sehingga berpengaruh pada kinerja yang justru akan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Naradhipa dan Azzuhri (2016) menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja sangat diperlukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai agar dapat mendukung perilaku yang giat bekerja dan antusias dalam menjalankan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi pegawai pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah dalam bekerja sehingga memiliki gairah, semangat kerja, serta meningkatkan kinerja kerja dari pegawai. Motivasi kerja membuat pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja sebagai pribadi karena pegawai memiliki motivasi untuk berkembang dalam karirnya di instansi. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh instansi berupa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan Jasa Pelayanan Medik.

Motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi yang ada dari individu pegawai disebabkan oleh kebutuhan yang menjadi dasar timbulnya motivasi dalam diri seorang pegawai di instansi. Dimana kebutuhan yang dimaksudkan adalah keinginan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditawarkan oleh instansi. Ada beberapa hal yang menjadi dasar dari munculnya motivasi, diantaranya adalah mendapatkan pengakuan dari manajemen, perhatian yang diberikan oleh manajemen dan pimpinan atas kinerja baik yang diberikan dari pegawai, dan penghargaan sebagai apresiasi atas kinerja baik yang diberikan oleh pegawai. Penghargaan dalam membangun motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi dapat berupa kenaikan jabatan, tambahan tunjangan, dan kenaikan gaji.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Nugraheni, et al., (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Kinerja pegawai yang baik adalah yang dapat menghasilkan tingkat pekerjaan yang bermanfaat bagi instansi. Dengan begitu dapat didukung dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai perlu dengan adanya dukungan yang diberikan dari manajemen maupun lingkungan sekitarnya sehingga membantu pegawai dalam menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung dan menghambat keberhasilan suatu kinerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam instansi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan adanya beban kerja yang tinggi, pegawai berusaha berkinerja dengan baik, karena pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Naradhipa dan Azzuhri (2016) menyatakan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh negatif yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai. Stres kerja yang dirasakan oleh pegawai merupakan suatu kondisi pegawai yang mendapatkan tekanan dari berbagai tuntutan yang diberikan. Pegawai yang merasakan stres kerja yang tinggi akan mudah merasakan berbagai tekanan atau beban sehingga sulit dalam melakukan pekerjaannya. Namun pegawai yang merasakan stres kerja yang rendah akan tidak menjadikan stres tersebut sebagai tekanan atau beban. Motivasi kerja pegawai pun menjadi faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan membantu menurunkan stres kerja yang tinggi dengan memberikan banyaknya dukungan dan semangat kerja. Dengan begitu akan berpengaruh pula terhadap kinerja pegawai yang akan semakin meningkat karena tingginya stres kerja yang dirasakan dan motivasi kerja yang diberikan.

KESIMPULAN DAN SAAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah.
4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah.
6. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah.
7. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran bagi UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah, saran tersebut yaitu :

1. UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah perlu memperhatikan kondisi atau keadaan pegawai agar dapat terlindungi dan terhindar dari beban kerja dan stres kerja.
2. UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah perlu lebih memberikan dan mendorong motivasi kerja pegawai agar semakin meningkat. Sebaiknya instansi

mengurangi berbagai tuntutan dan tekanan terkait jenis pekerjaan, jumlah pekerjaan, volume pekerjaan, penggunaan waktu kerjanya, memberikan kompensasi yang sesuai dan yang diharapkan pegawai, sehingga hal tersebut dapat membantu pegawai dalam meringankan berbagai kondisi negatif yang dirasakan serta membantu dalam meningkatkan semangat kerjanya yang kemudian akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal sesuai tujuan dari manajemen.

REFERENCE

- Agustine Ferdinand. 2016. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen, Undip.
- Andjarwati, Tri (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc. Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*.
- Antonius. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Rosda.
- Asih, Gusti Yuli. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Asmara Indahingwati, S. E., Nugroho, N. E., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2): 1314–1342.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Endra Tri Finta Syandi Syah. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti* Vol.14 No. 2
- Eny Sugiharti Fajarsari (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pegawai UPTD Pengelolaan Transportasi Umum Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen* Volume 14, Nomor 1.
- Fatimah Fauzi Basalamah, Reza Aril Ahri, Arman Arman (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, Volume 1, Issue 02.
- Gabriela Kartika Y.S.A, Sri Haryani (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis Jurnal*. Volume 19, Nomor 1.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep dan realita)*. Bogor: Internasional Media.
- Ghozali. 2019. Uji Instrumen Data Kuesioner. In C. Gunawan, *Regresi Linear Berganda Tutorial SPSS Lengkap* (p. 5). Sukabumi: Skripsi Bisa.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hakman, Suhadi, Nani Yuniar (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, Volume 1 Nomor 2.
- Hardianti Dini Naradhipa, Misbahuddin Azzuhri (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pengemudi

- di PT. Citra Perdana Kendedes). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*. Volume 3, Nomor 2
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hery, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hidayat dkk (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Tujuan dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 3 (2), 142-155.
- I Dewa Rai Indra Triatmaja, Olivia S. Nelwan, Victor P.K Lengkong (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Volume 10, Nomor 3.
- Ignatius Soni Kurniawandan Fahmi Al Rizki (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *SOSAINS Jurnal Sosial dan Sains*. Volume 2, Nomor 1.
- Ihya'u Ramadhani, Tenri S.P Dipoadmodjo, Burhanuddin. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Plasa Telkom Group Maros. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 4, Nomor 2.
- Imelda Virgula Wisang, Viktor Eko Transilvanus dan Maria Modesta Missi Mone (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Volume 7 Nomor 1.
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 6 Nomor 4.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luh Kadek Budi Martini. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Luh Kadek Budi Martini (2018).
- Moehariono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Jawad, Mohammad Iqbal. (2018). Pengaruh Remunerasi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 62, No. 1.
- Pramularso, E.Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Widya Cipta. Vol. II, No. 1.
- Priyatno, D. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Saputra, Y. E. A. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J.-H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 26(4), 531–554.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) Kinerja Karyawan, Edisi 1, Cetakan Pertama Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sinambela, Lijan Poltak (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, Larasati (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sudrajat, N. A., Afrianty, T. W., & Administrasi, F. I. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Supervisor terhadap Stres Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 67(1), 8–14.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwatno (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabet
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wirawan. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Yohan Indrawan, Meiske Claudia, Ahmad Rifani. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin).
- Zaki, H., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(1), 278-289.