

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PELAYANAN  
PERBENDAHARAAN SUKABUMI**

**SKRIPSI**

**Lusi Oktaviani**  
**20190080097**



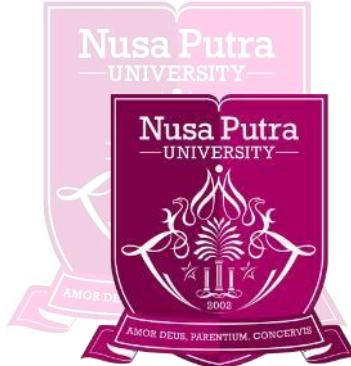
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS HUMANIORA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
2023**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PELAYANAN  
PERBENDAHARAAN SUKABUMI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh  
Gelar Sarjana Di Program Studi Manajemen*

**Lusi Oktaviani**  
**20190080097**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS HUMANIORA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
2023**



## **PERNYATAAN PENULIS**

JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN SUKABUMI

NAMA : LUSI OKTAVIANI

NIM : 20190080097

“ Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar sarjana S1 Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 29 Juli 2023



**LUSI OKTAVIANI**

Penulis

## PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN SUKABUMI

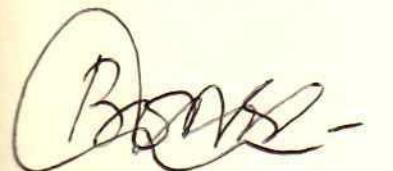
NAMA : LUSI OKTAVIANI

NIM : 20190080097

" Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan dewan pengaji pada sidang skripsi tanggal Juli 2023 Menurut pandangan kami, skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana S1Manajemen."

Sukabumi, 29 Juli 2023

Pembimbing I

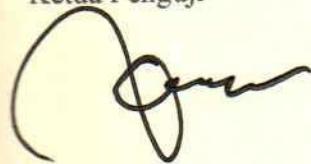


Bonse Aris Mandala Putra

Simangunsong, M.M.

NIDN/NIDK. 0405119301

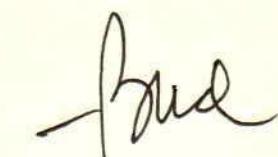
Ketua Pengaji



Hesri Mintawati, Ph.D

NIDN/NIDK. 8955420021

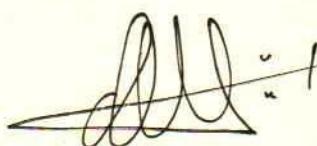
Pembimbing II



Dr.Ir. Dana Budiman, MSi.

NIDN/NIDK. 8945420021

Ketua Program Studi Manajemen



Agung Maulana, M.A.

NIDN/NIDK. 0412089501

PLH. Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

C.S.A Teddy Lesmana,SH.,MH

NIDN/NIDK .0414058705

## **HALAMAN PERUNTUKAN**

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian yang dilaksanakan sejak bulan Januari 2023 dengan judul Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi.

Terimakasih penulis ucapan kepada para pembimbing, bapak Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong, M.M. dan Bapak Dr.Ir. Dana Budiman, MSi. yang telah membimbing dan banyak memberi saran. Terutama ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada Ibu,bapak saya serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan, do'a, dan kasih sayangnya.

Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.



v



## **ABSTRACT**

LUSI OCTAVIANI. *Influence of Workload and Work Stress Performance at the Sukabumi State Treasury Service Office.* Supervised by

BONSE ARIS MANDALA PUTRA SIMANGUNSONG, M.M and Dr. DANA BUDIMAN. MSI

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and Work Stress on employee performance at the Sukabumi State Treasury Service Office. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Sukabumi State Treasury Service Office. which amounted to 30 people and the sample used in this study was the entire population, namely 30 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire. Data analysis techniques in this study used the Classical Assumption Test, Multiple Regression, t-test and F-test, and the coefficient of determination. Data processing in this study used the SPSS software program (version 25.00). Partially it is known that workload does not have a direct effect on employee performance but through work stress variables. Work stress has a negative and significant effect on employee performance at the Sukabumi State Treasury Service Office. Simultaneously it is known that workload and work stress have a significant influence on employee performance at the Sukabumi State Treasury Service Office.*

*Keywords:* Workload, Work Stress and Employee Performance





## **ABSTRAK**

LUSI OKTAVIANI. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi. Dibimbing Oleh BONSE ARIS MANDALA PUTRA SIMANGUNSONG, M.M dan Dr DANA BUDIMAN. MSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi. yang berjumlah 30 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 25.00). Secara parsial diketahui bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tetapi melalui variabel stress kerja . stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi. Secara simultan diketahui beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai**





## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dankarunianya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tujuan penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) di Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas NusaPutra Sukabumi.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Kurniawan ST, M.Si, M.M selaku Rektor Universitas NusaPutra Sukabumi.
2. Bapak Anggy Pradiftha Junfithrana, M.T selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak Agung Maulana, M.A. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Bapak Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong, M.M selaku Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Bapak Dr.Ir. Dana Budiman, MSi selaku Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra Sukabumi.
6. Ibu Hesri Mintawati Ph.D selaku Dosen Pengaji Universitas Nusa Putra Sukabumi.
7. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi
8. Teristimewa Kedua orang tua tercinta Bapak Eko Sudiro dan Ibu Maryani dan Adik-adikku Lise juga Lulu serta keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, arahan, motivasi baik dari segi moral dan material yang membangun, selalu mendoakan serta selalu menemani dalam keadaan apapun.
9. Guru di Pesantren Roudlotunnidzom Gunungguruh yaitu KH Ustad Hudri dan Ustadzah Eliya Sofie yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa kelas Manajemen angkatan 2019 yang memberikan kisah, kebersamaan dan kesan yang telah dilalui dalam menyelesaikan hal-hal yang wajib diselesaikan.
11. Temen Sekuliah yang saling support sedari mabim sampe sekarang Intan Agustin (PGSD) Mawar Agnesa (DKV).
12. Terimakasih juga kepada semua pihak yang ikut terlibat dan telah banyak membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.



Demikian laporan penelitian skripsi ini penulis susun, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penyusun sendiri dan umumnya bagi pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan dan keterbatasan serta jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, oleh karena itu penulis dengan hati terbuka menerima masukan dan arahan yang positif demi membangun kesempurnaan skripsi ini.

Sukabumi, 29 Juli 2022

Penulis





## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGASAKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lusi Oktaviani  
NIM : 20190080097  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PELAYANAN SUKABUMI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 29 Juli 2023



Lusi Oktaviani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN PENULIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERUNTUKAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah.....	1
1.2    Batasan Masalah .....	7
1.3    Rumusan Masalah .....	7
1.4    Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1        Tujuan Penelitian .....	8
1.4.2        Manfaat Penelitian .....	8
1.5    Metodologi Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1    Landasan Teori.....	10
2.1.1        Beban Kerja.....	10
2.1.1.1        Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja ....	11
2.1.1.2        Jenis Beban Kerja.....	11
2.1.1.3        Dampak Beban Kerja .....	12
2.1.1.4        Indikator Beban Kerja .....	13
2.1.2        Stres Kerja.....	13
2.1.2.1        Jenis Stress kerja .....	14
2.1.2.2        Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	15
2.1.2.3        Cara Mengatasi Stress Kerja .....	16
2.1.2.4        Indikator Stres Kerja .....	16
2.1.3        Kinerja Karyawan .....	17

2.1.3.1	Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.1.3.2	Konsep Penilaian Kinerja.....	19
2.1.3.3	Jenis-Jenis Penilaian Kinerja .....	19
2.1.3.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.2	Penelitian Terdahulu .....	21
2.3	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	31
2.3.1	Kerangka Pemikiran.....	32
2.3.2	Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>	
3.1	Tahapan Penelitian .....	35
3.2	Waktu dan Lokasi Penelitian.....	35
3.3	Devinisi Operasional Variabel Peneltian .....	35
3.3.1	Beban Kerja X1 .....	36
3.3.2	Stress Kerja X2 .....	37
3.3.3	Kinerja Karyawan Y .....	38
3.4	Penentuan Populasi dan Sampel.....	39
3.4.1	Populasi.....	39
3.4.2	Sampel.....	40
3.5	Metode Pengambilan Sampel.....	40
3.6	Jenis dan Sumber Data .....	41
3.7	Metode Pengumpulan Data .....	42
3.8	Instrumen Penelitian.....	42
3.9	Analisis Data .....	42
3.9.1	Uji Validasi .....	43
3.9.2	Uji Reliabilitas .....	44
3.10	Teknik Analisis Data.....	45
3.10.1	Regresi Linear Berganda.....	45
3.10.2	Pengujian Hipotesis.....	47
3.10.3	Koefisien Determinasi.....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>	
4.1	Deskripsi Identifikasi Responden.....	51
4.1.1	Karakteristik Identitas Responden .....	51
4.1.2	Pendidikan.....	52
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	54
4.2.1	Analisis Variabel Penelitian .....	60
4.2.2	Uji Validitas .....	61
4.2.3	Uji Asumsi Klasik .....	67
4.2.4	Regresi Linear Berganda.....	70
4.2.5	Uji Hipotesis Penelitian.....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>	
5.1	Kesimpulan .....	75
5.2	Saran.....	75

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Pegawai .....	4
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai & PPNP KPPN Sukabumi.....	4
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 2 2 Skala Likert .....	36
Tabel 3 1 Daftar Pernyataan Beban Kerja KPPN Sukabumi .....	36
Tabel 3 2 Daftar Pernyataan Stress Kerja KPPN Sukabumi.....	37
Tabel 3 3 Daftar Pernyataan Kinerja Karyawan KPPN Sukabumi.....	38
Tabel 4 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4 2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 4 4 Karakteristik Berdasarkan Masa KerjaMasa Kerja.....	53
Tabel 4 5 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X1) .....	54
Tabel 4 6 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X2).....	56
Tabel 4 7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	58
Tabel 4 8 Tabel Hasil Uji Validitas Aangket Beban Kerja (X1) .....	61
Tabel 4 9 Tabel Hasil Uji Validitas Angket Stres Kerja (X2) .....	63
Tabel 4 10 Tabel Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 4 11 Hasil Uji Reabilitas .....	66
Tabel 4 12 Hasil Uji Reabilitas .....	66
Tabel 4 13 Hasil Uji Reabilitas .....	67
Tabel 4 14 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	69
Tabel 4 17 Hasil Regresi Linear Berganda .....	70
Tabel 4 18 Hasil Uji t .....	71
Tabel 4 19 Hasil Uji F .....	73
Tabel 4 20 Hasil Uji R.....	74



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran ..... 32





## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jumlah Pegawai Di Kantor KPPN Sukabumi.....	80
Lampiran 2 Jumlah Pegawai & PPNPN KPPN Sukabumi .....	80
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian Google From .....	80
Lampiran 4 Hasil Responden Google Form.....	89
Lampiran 5 Data Responden.....	99
Lampiran 6 Rekapitulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian .....	101
Lampiran 7 Hasil Pengolahan Data dengan SPSSKarakteristik responden .....	104
Lampiran 8 Kinerja Karyawan KPPN Sukabumi Tahun 2023 .....	118





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset berharga yang dimiliki oleh setiap organisasi dan digunakan dalam berbagai aktivitas pekerjaan. Pegawai yang terpilih akan ditugaskan ke berbagai peran divisi sesuai kebutuhan.

SDM dalam organisasi sangatlah penting. Dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, sumber daya manusia sendiri meliputi seluruh karyawan yang bekerja dalam organisasi dan merupakan aset penting bagi perusahaan maupun instansi. Pandangan tentang sumber daya manusia dapat dilihat dari perspektif individu maupun kelompok, karena perilaku manusia memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Semuapotensi sumber daya manusia tersebut memiliki pengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kesuksesan sebuah perusahaan bergantung pada keahlian, kerja sama, dan kerja tim dari banyak karyawannya. Untuk meningkatkan standar hasil kerja, penting untuk mempertimbangkan semua aktivitas organisasi serta produk (barang dan jasa) yang dibuat dan dipromosikan, khususnya dalam konteks bagaimana tim kerja dapat menciptakan sinergi yang menguntungkan melalui upaya bersama. .

Pencapaian tujuan organisasi secara signifikan dibantu oleh manajemen sumber daya manusia (SDM). Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk melakukan Dalam industri yang sangat kompetitif, para karyawan diharapkan bekerja secara optimal. Optimalisasi kerja merujuk pada bagaimana karyawan melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Ajabar (2020 : 4)

Suatu Instansi ataupun organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki potensi, loyalitas, dan kinerja yang baik terhadap instansi atau organisasi itu sendiri. Dengan kinerja yang baik, setiap pegawai dapat menyelesaikan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi secara efektif dan efisien. Ini membantu instansi menangani masalah dengan baik dan memungkinkan pegawai untuk mengimplementasikan visi dan misi yang telah disepakati bersama untuk mencapai



tujuan instansi. Kinerja merupakan hasil kerja dari setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam periode waktu tertentu, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan mereka dalam melaksanakan seluruh tugas pekerjaan yang telah ditetapkan oleh instansi sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan berdasarkan pada aturan dan indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kontribusi pegawai terhadap instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka. Pegawai merupakan salah satu aset penting dalam organisasi karena mereka bertanggung jawab untuk menjalankan proses operasional.

Beban kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh jam kerja. Jadwal kerja ini sesuai dengan pedoman waktu kerja yang ditetapkan UU No. 13 Tahun 2003, yang mengatur bahwa satu hari kerja harus berlangsung antara tujuh hingga delapan jam (5 hingga 6 hari kerja). Ilyas menyatakan bahwa seorang pekerja staf dianggap memiliki beban kerja yang tinggi "jika mereka bekerja lebih dari 80% dari waktu produktifnya". Meskipun pegawai berada di bawah tekanan untuk menghasilkan karya terbaik mereka, mereka juga dibatasi oleh beban kerja dan kemampuan mereka. Fisik dan emosional

Pada kenyataannya, beban kerja yang berlebihan dan keterampilan kerja yang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan dapat berdampak pada kesehatan karyawan untuk bekerja. Namun, beban kerja dapat dikelola lebih efektif jika pegawai merasa nyaman dengan tugas yang diberikan untuk diselesaikan. Ketika beban kerja dilihat secara positif, hal itu dapat dilihat sebagai tantangan yang memotivasi pekerja untuk bekerja lebih baik dan memberikan lebih banyak dari diri mereka pada pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan informasi, efek dari beban kerja berasal dari persepsi masing-masing individu. Beberapa orang mungkin merasa semakin ter dorong oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dan memiliki motivasi yang besar untuk menyelesaikan tugas, sehingga mereka tidak merasakan beban yang berlebihan dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, orang lain mungkin merasa sangat tertekan oleh tuntutan pekerjaan dan mengalami stres yang bisa berdampak negatif pada kesehatan fisik dan emosional mereka.

Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal, termasuk bantuan yang tidak memadai dari atasan, beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang berlebihan, rekannya yang tidak mendukung atau bahkan membully, dan sebagainya. Karena dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental seseorang, stres kerja sangat mengganggu. Oleh karena itu, orang harus belajar untuk secara efektif mengelola stres terkait pekerjaan mereka dan, bila perlu, mencari dukungan profesional atau rekan kerja.

Stres di tempat kerja dapat mengakibatkan kebiasaan buruk, seperti kecenderungan untuk makan berlebihan atau ngemil, melewati waktu makan, kurang tidur, atau bahkan lebih banyak merokok. Pada kenyataannya, jika stres tidak dikelola,

itu dapat menyebabkan sejumlah masalah kesehatan utama, termasuk penyakit jantung, depresi, obesitas, sulit tidur, migrain, sakit perut, lekas marah, masalah konsentrasi, kecemasan, tekanan darah tinggi, dan penurunan kekebalan tubuh.

Kinerja pegawai diartikan bagi suatu instansi perusahaan atau organisasi sebagai prestasi kerja yang ditampilkan oleh setiap orang sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Untuk mendongkrak produktivitas suatu instansi atau organisasi, kinerja yang baik sangatlah penting. Kinerja karyawan itu unik karena setiap orang memiliki seperangkat keterampilan unik untuk melakukan pekerjaan mereka.

Organisasi perlu mengetahui jam kerja aktual setiap karyawan sebelum melakukan studi beban kerja. Menteri Keuangan Republik Indonesia mengatur dalam Peraturan Nomor 175/PMK.01/2016 bahwa jam kerja efektif harian setiap pegawai tidak boleh melebihi 6 jam 25 menit (6.416 jam).

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) merupakan salah satu unit kerjanya lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan pengelolaan keuangan negara, khususnya dalam pengelolaan kas dan rekening pemerintah pusat. KPPN didirikan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 65/PMK.05/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara.

Sejak didirikan pada tahun 2006, KPPN telah tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan tujuan untuk mempermudah pelaksanaan tugas dan fungsi keuangan negara di daerah-daerah. Dalam perkembangannya, KPPN terus mengalami perubahan dalam struktur organisasi dan tata kerja, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Saat ini, terdapat lebih dari 200 KPPN yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, yang terdiri dari KPPN Pusat, KPPN Wilayah, dan KPPN Perwakilan. Dalam mengelola keuangan negara, KPPN juga bekerja sama dengan berbagai instansi pemerintah seperti Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, serta Badan Pengelola Keuangan Haji.

KPPN atau Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan negara. Salah satu peran utama KPPN adalah sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan kas negara, yang meliputi penerimaan, pengeluaran, dan pembiayaan negara.

Khusus untuk Sukabumi, KPPN juga memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan daerah. Sebagai kota yang cukup berkembang, Sukabumi memerlukan pengelolaan keuangan yang baik dan efektif untuk mendukung pembangunan dan pelayanan publik yang optimal. Oleh karena itu, KPPN Sukabumi memiliki tanggung jawab untuk memastikan pengelolaan keuangan daerah yang transparan, akuntabel, dan berbasis teknologi informasi yang modern dan efektif.

Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi tercantum pada

Tabel 1.1 Tabel Pegawai

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1.	2020	24 Orang
2.	2021	22 Orang
3.	2022	18 Orang
4.	2023	19 Orang

Sumber: Laporan Kinerja (LAKIN) KPPN Sukabumi

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai &amp; PPNPN KPPN Sukabumi

No	Keterangan	Jumlah	Laki-laki / Perempuan	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	19 Orang	14 / 5 Orang	19 orang
2.	Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPM)	8 Orang	8 / 3 Orang	11 Orang
	Total			30 Orang

Sumber: Laporan Kinerja (LAKIN) KPPN Sukabumi.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting untuk pemenuhan tugas dan fungsi KPPN Tipe A1 Sukabumi. Walaupun sebagian besar peran pekerjaan manual telah digantikan dengan teknologi informasi, namun SDM tetap dibutuhkan baik dalam operasional dan analisis permasalahan.

Penerbitan SP2D dilakukan setiap hari karena adanya pengajuan SPM setiap hari, yang menyebabkan beban kerja pegawai semakin besar. Target perusahaan dalam satu bulan, seperti penerbitan SP2D tepat waktu, penyaluran Transfer ke Daerah tepat waktu, dan tidak ada retur SP2D, menjadi faktor penyebab beban kerja yang tinggi, sehingga pegawai harus bekerja lebih keras untuk mencapai target pelayanan tersebut.

Berdasarkan observasi pada praktiknya terdapat cukup banyak permasalahan yang ditemukan dalam pengelolaan sumber daya manusia salah satu permasalahan yang ditemukan adalah berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Adapun wilayah kerja KPPN Sukabumi sendiri meliputi Kota Sukabumi, Kabupaten Sukabumi dan Kabupaten Cianjur dengan alokasi dana pertahunnya berada pada angka rata-rata 3,6 Triliun untuk mendanai 87 (Delapan Puluh Tujuh) satuan kerja yang tersebar pada masing-masing Departemen. Dalam wilayah kerja yang luas dan dengan alokasi dana

pertahunnya yang cukup tinggi, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting.

Dengan jumlah satuan kerja yang cukup banyak maka diperlukan cukup banyak pula sumber daya manusia untuk mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang kurang akan mengakibatkan penyelesaian tugas *overload* pada karyawan yang sama. Namun, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh jumlah karyawan yang banyak, tetapi juga oleh kualitas dan kinerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi dan kemampuan yang memadai serta dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Beban kerja ini menjadi salah satu faktor penentu peningkatan kinerja, karena jumlah pegawai yang dimiliki tidak cukup sebanding dengan jumlah satuan kerja yang harus dilayani. Tingginya tuntutan dan beban kerja yang dialami tak jarang membuat pegawai harus bekerja lebih keras dan lama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengorbankan waktunya dengan keluarga, beliau mengatakan pekerjaan yang ditekuninya terkadang memiliki pekerjaan yang sangat banyak, sehingga dia merasa terbebani dengan pekerjaan yang ada. Untuk durasi waktu kerja KPPN Sukabumi memang sudah menyesuaikan dengan apa yang dikeluarkan oleh kementerian keuangan akan tetapi dalam praktiknya, jam kerja yang diberikan melebihi apa yang sudah ditetapkan oleh pihak kementerian keuangan.

Keadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di KPPN Sukabumi dari tahun ke tahun mengalami penurunan dan dengan adanya penurunan sumber daya manusia ini, tugas dantanggung jawab yang harus diemban oleh karyawan menjadi semakin banyak dan kompleks. Hal ini berdampak pada waktu kerja yang semakin panjang dan intensitas kerjanya semakin tinggi, sehingga karyawan sulit untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kekurangan sumber daya manusia dapat sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menata beban kerja agar sesuai dengan kemampuan pegawai dan menjaga motivasi mereka. Beban kerja yang meningkat dapat menyebabkan penurunan kemampuan pegawai dan akhirnya mempengaruhi kualitas kerja mereka dalam menyelesaikan tugas.

Dengan adanya kebijakan tentang kementerian keuangan yaitu Kebijakan minus growth dilaksanakan untuk mendorong pemanfaatan teknologi dan enterprise architecture, serta mendorong pengembangan kompetensi sebagai alternatif pemenuhan pegawai. Kebutuhan berdasarkan proyeksi Analisis Beban Kerja (ABK) pada 2020.

Adanya kebijakan dorongan dan tanggung jawab sebagai pemimpin kppn dengan di adakannya rolling pekerjaan setiap 3 tahun sekali supaya tiap orang merasakan beban kerja pada setiap devisi nya pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai, pegawai yang merasakan beban kerja terlalu tinggi akan kehilangan fokus dan akan menurunkan kinerjanya yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Kondisi ini dapat mengakibatkan ketidak seimbangan antara pekerjaan dan kesehatan pribadi yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Jika Beban Kerja terganggu, karyawan dapat merasa stres, lelah, dan tidak bersemangat untuk bekerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Kinerja karyawan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja berdasarkan kuantitas serta kualitas telah mampu dicapai karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggungjawabnya .

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan yang bekerja memiliki prestasi serta kemampuan yang memadai. Oleh karena itu kinerja menjadi suatu hal yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan. Karena penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terkait dengan kinerja karyawan. Agar karyawan dapat meningkatkan kualitas serta pengetahuan terkait dengan tanggungjawab dan tugas yang telah dibebankan. Setiap karyawan tentunya memiliki kinerja yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan diperlukan faktor yang mendukung kinerja karyawan agar dapat maksimal. Untuk dapat meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat beban kerja serta tingkat stres kerja karyawan.

Kondisi ini dapat mengakibatkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kesehatan pribadi yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Jika Beban Kerja terganggu, karyawan dapat merasa stres, lelah, dan tidak bersemangat untuk bekerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Selain Beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah kondisi dan pikiran di tempat kerja, termasuk dalam hal ini fisik, badan dan jiwa di mana karyawan bekerja. Jiwa yang sehat dan positif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sedangkan Stres kerja tidak sehat dan negatif dapat menyebabkan ketidaknyamanan yang berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan Pikiran yang baik dan kondusif bagi karyawan. Pikiran yang baik dapat berpengaruh positif pada kinerjakaryawan.

Pikiran yang baik dapat menciptakan kondisi yang nyaman dan produktif bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Beberapa faktor yang harus di perhatikan akibat dari beban kerja dan stress kerja antara lain kondisi fisik ruang kerja, suasana kerja, hubungan antar karyawan, kebijakan perusahaan, serta manajemen yang baik. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

Lingkungan kerja pada KPPN Sukabumi sendiri harus memberikan kenyamanan dan dukungan yang cukup bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebagai institusi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan negara, KPPN Sukabumi memiliki standar operasional prosedur yang ketat dalam pelaksanaan tugasnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan sangat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan optimal dan meningkatkan kinerja mereka.

Adapun kinerja karyawan yang di inginkan di KPPN Sukabumi , Karyawan harus memiliki pemahaman yang baik tentang prinsip-prinsip akuntansi dan keuangan. Mereka harus mampu mengelola dan memproses transaksi keuangan dengan akurasi, menjaga catatan keuangan yang lengkap dan terpercaya, serta menghasilkan laporan keuangan yang tepat waktu dan akurat.

Karyawan harus memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola waktu dan mengatur prioritas. Mereka harus dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam batas waktu yang ditentukan, mengutamakan pekerjaan yang penting, dan menghindari tunda-tunda yang dapat mengganggu produktivitas dan efisiensi kerja.

Karena keterampilan yang bervariasi dan beban kerja yang berat, motivasi dan kesehatan personel KPPN Sukabumi akan terpengaruh. Kemampuan yang rendah dapat menunda penyelesaian tugas dan menambah beban kerja, sedangkan beban kerja yang sangat sedikit dapat membuat pekerja bosan dan tidak produktif.

Karyawan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka untuk mencegah stres kerja, meskipun beban kerja yang berat dan melelahkan. Motivasi ini dipengaruhi oleh hal-hal seperti kebiasaan, tujuan, tanggung jawab, dan kebahagiaan kerja. Hal ini berdasarkan temuan survey pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap sejumlah pekerja KPPN Sukabumi yang mengeluhkan beban kerja yang berat.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KPPN Sukabumi”** berdasarkan konteks permasalahan tersebut di atas.

## 1.2 Batasan Masalah

Skripsi ini akan mempelajari pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerjakaryawan. Batasan ini menetapkan bahwa variabel yang akan dikaji adalah beban kerja danstres kerja, mengapa mengambil beban kerja dan stress kerja karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan tidak menjadi fokus utama.

## 1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di KPPN Sukabumi?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di KPPN Sukabumi?

3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di KPPN Sukabumi?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

- A. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di KPPN Sukabumi
- B. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di KPPN Sukabumi.
- C. Untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di KPPN Sukabumi.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

#### A. Bagi Perusahaan

1. Perbaikan kondisi kerja, berkurangnya beban, dan berkurangnya stres akan membantu orang bekerja lebih efisien dan menghasilkan lebih banyak hasil.
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat mengambil tindakan untuk membantu karyawan mengatasi stres dan beban kerja yang berlebihan, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membantu mengurangi risiko terjadinya kelelahan kerja, burnout, dan absen.
3. Meningkatkan kualitas kerja, karyawan yang bekerja dalam kondisi yang sehat dan terhindar dari beban kerja dan stres kerja yang berlebihan, cenderung mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

#### B. Bagi Peneliti

1. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman subjek yang diteliti, serta pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang hubungan antara beban kerja, stres, dan kinerja. Peneliti dapat menyelidiki berbagai elemen, seperti bagaimana beban kerja dan stres di tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan.
2. Meningkatkan kapasitas peneliti untuk membantu peneliti dalam meningkatkan kapasitasnya dalam melakukan penelitian, termasuk membuat dan melaksanakan, mengumpulkan dan mengevaluasi data, serta menyembunyikan temuan penelitian.
3. Berkontribusi pada pengembangan dapat membantu penciptaan teori tentang bagaimana beban kerja, stres, dan kinerja terkait.

#### C. Bagi pihak ketiga

Dapat menjadi sumber data dan wawasan bagi para peneliti yang akan

melakukan penelitian terkait dan dapat menyumbangkan konsep bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia.

### **1.5 Metodologi Penulisan**

Dengan ini penulis menyusun sistematika penulisan dengan format sebagai berikutuntuk memudahkan pembaca dalam melakukan analisis dan menangkap temuan penelitiannya yang telah dilakukan:

Bab 1 : Pendahuluan

Latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian dibahas dalam bab ini.

Bab 2: Tinjau Pusaka

Pembahasan penelitian terkait dan pembuatan pemikiran disertakan dalam bab ini.

Bab 3 : Teori Penelitian



Bab tentang teknik penelitian ini meliputi pengumpulan data serta tahapan penelitian yang dilakukan.

Bab 4 : Hasil Pembahasan

Temuan penelitian dijelaskan dalam bab ini.

Bab 5 : Kesimpulan

Hasil penelitian dituangkan dalam bab ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayrawan Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi.

1. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi. Yang mana ketika beban kerja yang dirasakan oleh pegawai sudah tidak seimbang diantara fisik dan psikis maka dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan. Artinya ketika beban meningkat kinerja pegawai akan menurun.
2. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi. Yang mana ketika stress kerja yang dirasakan karyawan terlalu tinggi maka konsentrasi kerja karyawan akan menurun karena terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dan secara bersamaan dengan hal itu kinerja pegawai juga akan menurun. Artinya ketika stres kerja meningkat kinerja pegawai akan menurun.
3. Secara simultan diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi. Yang berarti kedua variable tersebut mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebaiknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi guna mengurangi stres kerja karyawan seperti merencanakan waktu Family Gathering dan Refreshing bersama para karyawan dan keluarga sehingga karyawan merasa di perhatikan dan akan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja.
2. Kepada pimpinan sebaiknya terus memperhatikan pekerjaan setiap bagiannya dan di adakan rolling pekerjaan setiap 3 tahun sekali supaya tiap orang merasakan beban kerja pada setiap devisi nya pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai, pegawai yang merasakan beban kerja terlalu tinggi akan kehilangan fokus dan akan menurunkan kinerjanya yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.



3. Saran Untuk Kementerian Keuangan seharusnya membuka lowongan pekerjaan untuk lulusan dari berbagai universitas yang lainnya tidak hanya dari Sekolah Tinggi Angkutansi Negara (STAN) karena kemampuan seseorang tidak terlihat dari lulusan universitas ternama akan tetapi dari pengetahuan dan pengalaman hal itu untuk mengurangi pengangguran di Indonesia. Apalagi yang saya ketahui di KPPN Sukabumi pegawai nya kurang atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang harus di selesaikan dengan adanya kekurangan pegawai akan terjadi beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel lain misalnya dengan memasukkan variabel lain seperti disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang kinerja karyawan di suatu perusahaan.



## **DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, R. A., & Siregar, S. (2019). Analisis Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT. Semen Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 141-155.

Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan. (2021).

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA.**

Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia.

Fitriani, R., & Sutrisno, T. (2021) "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Optimal pada Perusahaan X".

Gabriel Saulina Batubara & Ferryal Abadi. (2022). **PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES**

KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta.

Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53– 58.

Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani. (2018). **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**

PT. SINARMAS DISTRIBUSI NUSANTARA SEMARANG. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.

Luturlean, S. B., & Arfani, M. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucopindo Bandung. *E-Procerding Of Manajemen*, 5(2), 2770–2785.

Moh Rizal Arfani , Bachruddin Saleh Luturlean. (2018) **PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUCOFINDO CABANG**

BANDUNG. Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, 2 PT Sucofindo Cabang Bandung.



- Mulyadi, D., & Wahyuni, N. (2021). Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Kedaton Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 95-103.
- Muis, M. R., Jufrizan, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Novia Nour Halisa. (2020) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review. Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia.
- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2018). The Influence Of Work Stress And Overtime Work On The Performance Of The Employees. The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology 2018, 622-627
- Rahmi Maharani ,Apri Budianto. (2019) PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DALAM. Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis.
- Regi Rizkiyanti. (2019) . Analisis Beban Kerja dan Stress Kerja Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika. Manajemen STIE STEMBI BANDUNG.
- Rocky P Rindorindo, Sri Murni, Irvan Trang, (2019). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN
- PURI . Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
- Realdo, Y. V. (2015). Analisa Beban Kerja dalam Penentuan Jumlah Pekerja Optimal dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. 1–87.
- Sari, R. A., & Apriyanto, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 122- 131.
- Setiyo Utomo. (2016). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE CABANG DI LANGSA
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (23rd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2015). SPSS UNTUK PENELITIAN (Florent (ed.); Edisi 2015). Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2018). Metodologi Penelitian. PT Pustakabaru.
- Sunyoto, D. (2018). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Wibowo, A. A., & Hidayati, R. (2020). Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pemerintah Kota Malang. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis, 5(1), 23-31.S
- Yuliani, Y., & Iriani, S. (2021). Analisis Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 8(1), 67-79
- Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh. (2019) PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
- FIF GROUP MANADO. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi
- 
- <https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/sukabumi/id/>
- <https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/sukabumi/id/data-publikasi/lakin.html>