

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOMSEL GRAPARI KOTA BALIKPAPAN

**Drista Putra Triadito<sup>a</sup>, Fareis Althalets<sup>b</sup>**

<sup>a</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/Administrasi Bisnis, [dristaputratriadito2001@gmail.com](mailto:dristaputratriadito2001@gmail.com), Universitas Mulawarman

<sup>b</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/Administrasi Bisnis, [althaletsfareis@gmail.com](mailto:althaletsfareis@gmail.com), Universitas Mulawarman

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of Workload and Compensation on Employee Performance at PT. Telkomsel GraPARI Balikpapan City. The method used in this study is a saturated sampling technique with a total of up to 50 respondents. The data source used is primary data that focuses on quantitative data types. Data analysis techniques carried out in this study use research instrument data tests, classical assumption tests, statistical tests and hypothesis tests. The results of this study show that: Workload has a negative and significant effect on Employee Performance, Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keyword:** Workload, Compensation, Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel GraPARI Kota Balikpapan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang berfokus pada jenis data kuantitatif. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji data instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji statistik dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kunci:** Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada tenaga kerja atau individu yang bekerja di suatu perusahaan. Salah satu aset terpenting bagi suatu perusahaan ialah SDM, karena merupakan penggerak utama kegiatan, inovasi, dan pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung bagaimana sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja suatu perusahaan sebenarnya bergantung pada karyawan yang bekerja di dalamnya (Rinaldo *et al.*, 2022). Karyawan merupakan fondasi utama yang mempengaruhi arah perkembangan perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan memiliki tim yang kompeten dan berdedikasi, perusahaan dapat meraih pencapaian yang sangat baik.

Kinerja ini seringkali dijadikan sebagai landasan atau tolok ukur untuk menilai sejauh mana kemampuan karyawan yang dimiliki dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja didefinisikan sebagai sejauh mana tingkat seseorang dalam mencapai atau melebihi tujuan, standar, dan harapan yang telah ditetapkan dalam konteks pekerjaan maupun tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini mencakup seperti, evaluasi atas bagaimana seseorang melaksanakan tugas, tanggung jawab, atau proyek yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus aktif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan dapat memberikan dampak positif pada perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat beban kerja dan sistem kompensasi. Beban kerja merupakan sejumlah tanggung jawab atau tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan pemberian waktu yang terbatas, sehingga seringkali karyawan merasa terkendala dalam menyelesaikan tugas secara optimal atau tepat waktu (Rohman & Ichsan, 2021). Hal ini dapat mengakibatkan ketidakmampuan karyawan untuk menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan, baik karena terbatasnya waktu yang ditentukan maupun tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau diluar kemampuan yang dimiliki perkerjaan.

Selain beban kerja, pemberian kompensasi kepada karyawan oleh perusahaan menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Kompensasi dianggap sebagai bentuk imbalan yang berbentuk upah atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Jika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang memadai, kinerja karyawan pasti meningkat. Hal ini juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam beberapa penelitian sebelumnya pun, yang membahas mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan terdapat inkonsistensi

pada hasilnya. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor seperti beban kerja dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Telkomsel GraPARI Kota Balikpapan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah cara bagi atasan untuk memastikan perusahaan memperlakukan pekerjanya dengan adil dan memiliki aturan serta cara untuk membantu pekerjanya melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu, menurut Wartono (2017) manajemen sumber daya manusia mencakup pemahaman mendalam tentang bagaimana individu-individu di dalam organisasi memengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, serta berfokus pada aspek-aspek seperti pengelolaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, pengembangan karyawan, dan menjaga keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan. Ini sangat penting karena membantu perusahaan menjadi sukses dan terus berkembang.

### 2.2. Beban Kerja

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Irawati (2018) beban kerja merujuk pada sejumlah tugas yang perlu diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Apabila seorang karyawan diberikan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab, akan mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal karena keterbatasan waktu yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini bisa mengakibatkan kualitas kerja yang menurun, serta peningkatan tingkat stres atau kelelahan pada karyawan.

Menurut Koesmowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator beban kerja antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan  
Kondisi pekerjaan mencakup tingkat pemahaman dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Penggunaan Waktu Kerja  
Waktu kerja yang sejalan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara langsung dapat mengurangi tekanan yang dirasakan oleh karyawan. Namun, terdapat situasi dimana beberapa perusahaan tidak memiliki SOP yang jelas atau kurang konsisten dalam menerapkannya. Hal ini mengakibatkan pola kerja yang diberikan kepada karyawan menjadi terlalu memaksakan atau terlampaui padat.
3. Target Yang Harus Dicapai  
Penetapan target kerja oleh perusahaan berdampak secara langsung pada beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Semakin ketatnya batasan waktu untuk menyelesaikan tugas tertentu atau ketidakeimbangannya antara batas waktu mencapai target dan jumlah pekerjaan yang diberikan akan meningkatkan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

### 2.3. Kompensasi

Menurut Ayuningtias & Suryadi (2022) kompensasi ialah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan oleh karyawan tersebut. Penghargaan yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan atau bonus terhadap karyawan. Hal ini dilakukan guna memotivasi karyawan agar pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2017) dalam konteks kompensasi karyawan, terdapat beberapa indikator dalam mengukur kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung
  - a. Gaji  
Perusahaan memberikan imbalan khusus kepada pekerjanya setiap bulan, meskipun mereka tidak masuk kerja. Artinya, para pekerja akan tetap mendapatkan seluruh uangnya.
  - b. Insentif  
Imbalan atau insentif yang diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja cenderung tidak bersifat konstan dan dapat tersedia secara fleksibel sesuai kebutuhan dan kondisi tertentu.
  - c. Bonus  
Pembayaran satu kali akan diberikan setelah menyelesaikan target pekerjaan.
2. Kompensasi Tidak Langsung
  - a. Fasilitas Kantor

Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan, seperti ruang kerja, fasilitas komunikasi, peralatan komputer, dan lain sebagainya.

- b. Tunjangan  
Pemberian tunjangan ada beberapa macam yaitu tunjangan hari raya berupa uang atau bentuk lainnya dalam rangka merayakan hari perayaan tertentu dan tunjangan kesehatan berupa pemberian jasa dalam penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan kesehatan pegawai.
- c. Cuti  
Waktu yang diizinkan oleh perusahaan kepada karyawan untuk tidak bekerja sementara waktu dengan tetap mempertahankan sebagian atau seluruh kompensasi mereka.

#### 2.4. Kinerja Karyawan

Menurut Siburian & Yuniior (2022) kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Dalam konteks ini, kualitas merujuk pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, sementara kuantitas berkaitan dengan sejauh mana karyawan dapat mencapai target yang diharapkan. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator penting bagi perusahaan guna menentukan sejauh mana seorang karyawan berhasil atau tidak dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan, antara lain :

- 1) Kualitas Kerja  
Penilaian terhadap kinerja seorang karyawan tidak hanya melibatkan selesainya tugas sesuai waktu yang ditentukan, tetapi juga kualitas hasil kerja yang dihasilkan serta cara karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
- 2) Kuantitas Kerja  
Kuantitas ini berkaitan dengan seberapa efisien dan produktif seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu. Hal ini menjadi tolok ukur dalam menilai kuantitas kerja individu.
- 3) Pelaksanaan Tugas  
Sejauh mana seorang karyawan mampu bekerja dengan tingkat ketepatan, kebenaran, dan ketelitian yang tinggi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ketelitian dan akurasi tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses yang dilakukan oleh karyawan selama menjalankan tugas.
- 4) Tanggung Jawab  
Hal ini termasuk pemahaman yang mendalam mengenai tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya, yang meliputi komitmen untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan dari PT.Telkom GraPARI dengan sejumlah karyawan yang dijadikan populasi sebanyak 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh, yang dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Metode ini dipilih karena jumlah populasinya tergolong kecil atau sedikit, sehingga diperoleh total sampel sama seperti total populasi yang ada yaitu sebanyak 50 karyawan. Teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini ialah analisis regresi berganda, yang selanjutnya data akan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 26.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4.1 Hasil Analisis Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.265	8.340		2.909	0.006
Beban kerja	-0.243	0.114	-0.210	-2.134	0.038
Kompensasi	0.648	0.940	0.676	6.868	0.000

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.1, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 24.265 - 0.243 X_1 + 0.648 X_2$$

Maka hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat memberikan pengertian bahwa:

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 24.265. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 24.265.
- Nilai koefisien untuk variabel Beban Kerja yaitu sebesar -0.243, menunjukkan bahwa ketika variabel Beban Kerja meningkat satu satuan dan variabel independen lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0.243. Begitupun sebaliknya, apabila variabel Beban Kerja menurun satu satuan dan variabel independen lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.243.
- Nilai Koefisien untuk variabel Kompensasi (X2) yaitu sebesar 0.648, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa, ketika variabel Kompensasi meningkat satu satuan dan variabel independen lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.648. Begitupun sebaliknya, apabila variabel Kompensasi menurun satu satuan dan variabel independen lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.243.

### Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 4.2 Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficient		Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Beta		
(Constant)	24.265	8.340		2.909	0.006
Beban Kerja	-0.243	0.114	-0.210	-2.134	0.038
Kompensasi	0.648	0.094	0.676	6.868	0.000

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar -2.134 dengan tingkat signifikansi 0.038. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian telah berhasil membuktikan bahwa dengan adanya beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat berpotensi pada turunnya kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkomsel GraPARI Kota Balikpapan, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) dinyatakan terbukti (**didukung**).

Berdasarkan perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), perusahaan ataupun atasan wajib memastikan karyawan yang dimiliki tersebut di perlakukan dengan adil dan memiliki aturan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Syamsir *et al.*, (2018) dalam esensinya MSDM merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, implementasi strategi, dan beragam aktivitas yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan mempertimbangkan serta mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan ialah dengan memperhatikan dan mengevaluasi kebijakan terkait pemberian beban kerja pada karyawan. Pemberian beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan serta kebutuhan karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kadek (2017), Nabila & Syarvina (2022) dan Tinambunan *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang di berikan sangat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, sistem maupun kebijakan perusahaan terkait pemberian beban kerja harus seimbang dengan kemampuan karyawannya, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 6.868 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian telah berhasil membuktikan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai dan sesuai memiliki dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan khususnya pada perusahaan PT. Telkomsel GraPARI Kota Balikpapan, sehingga hipotesis pertama ( $H_2$ ) dinyatakan terbukti (**didukung**).

Berdasarkan perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), perusahaan harus mampu memahami bagaimana individu-individu di dalam organisasi mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, serta berfokus pada aspek-aspek seperti pengelolaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, pengembangan karyawan, dan menjaga keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan (Wartono, 2017). Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan ialah dengan memberikan

kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas kinerja karyawan, tetapi juga menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam hal pekerjaan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manalu *et al.*, (2021), Rinaldo *et al.*, (2022), dan Siburian & Yuniior (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi semakin meningkat maka kinerja karyawannya semakin meningkat, sehingga perusahaan harus bisa seimbang dalam hal pemberian kompensasi yang sesuai dan adil agar karyawan dapat memaksimalkan kinerja yang maksimal.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan penjelasan pembahasan sebelumnya, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan:

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkomsel GraPARI Kota Balikpapan. Pemberian beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan serta kebutuhan karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkomsel GraPARI Kota Balikpapan. Kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas kinerja karyawan, tetapi juga menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam hal pekerjaan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, penulis memberikan beberapa saran diantaranya yaitu:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja karyawan, memastikan bahwa tugas-tugas didistribusikan secara adil dan merata, serta memberikan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja karyawan dapat membantu dalam mengurangi beban kerja, karena beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kerja karyawan.
  - b. Perusahaan sebaiknya melakukan kajian ulang terhadap pembagian atau penetapan kompensasi yang lebih sesuai untuk memastikan bahwa karyawan kompetitif dan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan dapat memperluas penelitian dengan menyertakan atau menambahkan variabel-variabel sumber daya manusia lainnya seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan aspek lainnya, selain itu memperluas jumlah sampel dan menyajikan kesimpulan yang lebih komprehensif akan memberikan kontribusi yang lebih berharga dalam pemahaman terhadap topik tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ayuningtias, I., & Suryadi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grosir Sembako CV Jembatan Hitam (Studi Pada Karyawan Grosir Sembako CV. Jembatan Hitam, Ganjar Asri, Kota Metro). *Manajemen Diversifikasi*, 2(3), 705–713.
- [2] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [3] Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 11(1), 117–134.
- [4] Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*.
- [5] Manalu, J. F., Panjaitan, E., Situmorang, K. D. P., & Rostina, F. C. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 5(2), 1333–1357.
- [6] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandiasih, Ed.; 13th ed.)*. Remaja Rosdakarya.
- [7] Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2).
- [8] Rinaldo, J., Yanti, N., & Mardaleni, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. FIF GROUP PADANG. *Jurnal Matua*, 4(4), 667–682.

- [9] Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- [10] Siburian, C. B., & Yunior, K. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1372–1381.
- [11] Syamsir, M., Tamsah, H., & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48–77.
- [12] Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 24–33.
- [13] Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(3), 41–55.