

ANALISIS PENGARUH STRESS, WORKLOAD TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE GENERASI MILENIAL DI KOTA BATAM DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Leonard Suryadi Yusuftan¹, Adi Neka Fatyandri²
Universitas Internasional Batam, Indonesia
talotan12345@gmail.com¹, adi.neka@uib.ac.id²

Submitted: 26th Sept 2023/ **Edited:** 27th Dec 2023/ **Issued:** 01st January 2024
Cited on: Yusuftan, L, S., & Fatyandri, A, N. (2024). ANALISIS PENGARUH
STRESS, WORKLOAD TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE GENERASI
MILENIAL DI KOTA BATAM DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting,
Management and Business*, 7(1), 94-103.

ABSTRACT

Employee performance has an important role in the success or failure of a company. Employee performance is a form of achievement produced by employees based on quantity, quality, time required, teamwork as a measure of the success of a company. The aim of this research is to analyze the effect of stress and workload on employee performance with burnout as a mediating variable. The type of research used in this research is using a quantitative approach. The research sample used was 385 respondents who were generation Y or the millennial generation born between 1980 and 2000 who were working in Batam City. Analysis of the data used in the research was by using the partial least squares structural equation model (PLS-SEM). The research results show that workload has a significant influence on stress. Workload and stress simultaneously also have a significant effect on burnout. Workload and stress have a significant effect on employee performance. The research also found that burnout did not have a significant effect on employee performance. Burnout also cannot mediate the relationship between workload and stress on employee performance.

Keywords: Burnout, Employees Performance, Stress, Workload

PENDAHULUAN

Industri pariwisata merupakan faktor penting dalam mengurangi pengangguran dan membantu negara dalam meningkatkan perekonomian. Industri pariwisata dapat meningkatkan pendapatan devisa suatu negara, jumlah lapangan pekerjaan, merangsang pertumbuhan dan perkembangan di sektor pariwisata. Dengan peran yang begitu besar dalam memajukan negara, perusahaan-perusahaan perlu mempersiapkan para karyawannya dengan skill yang dapat digunakan untuk ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Asri & Anggraini, 2022).

Pada era sekarang, semua perusahaan di dunia berupaya untuk menciptakan

keunggulan kompetitif pada setiap produk dan jasa yang ditawarkan kepada konsumen. Ketidakpastian pasar membuat para pemimpin perusahaan merancang berbagai strategi untuk keberlangsungan hidup perusahaan. Salah satu aset terpenting dalam mewujudkan sustainable perusahaan yaitu kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang merasa puas dengan perusahaannya terbukti memiliki tingkat kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas terhadap perusahaannya (Jain, 2021).

Kinerja adalah suatu pencapaian yang telah dihasilkan oleh karyawan dengan kuantitas, kualitas, waktu yang dibutuhkan, kerjasama tim sebagai tolak ukur sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nyoman & Florenta, 2022). Kinerja karyawan berperan penting pada keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan (Kaat & Tewal, 2022). Semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia pada organisasi tersebut, maka peluang suatu organisasi untuk dapat bersaing dengan kompetitor dan bertahan hidup lebih besar. Sehingga karyawan merupakan fondasi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika seorang karyawan terus bekerja di bawah tekanan, maka akan menyebabkan frustrasi dimana dapat berdampak pada menurunnya kinerja (Apni Yulianti & Marnisah, 2022).

Stres kerja merupakan sebuah masalah yang selalu terjadi khususnya pada lingkungan kerja. Berbagai permasalahan yang dapat terjadi ketika seseorang mengalami stres kerja yaitu ketegangan, kemarahan, keputusasaan. Saat sedang bekerja, anggota tubuh manusia menerima berbagai beban dari luar yang dapat disimpulkan jika semua pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang adalah beban bagi individu tersebut. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Tonapa et al., (2022), beban kerja terus mengalami peningkatan khususnya pada pandemi Covid-19. Ketika seseorang terus bekerja maka kelelahan kerja juga akan meningkat. Faktor ini tentunya berdampak pada kinerja organisasi jika dapat ditangani dengan baik dan benar.

Berdasarkan survei penelitian yang dilakukan Muhamad Ekhsan, & Septian (2021), generasi Z dinilai lebih optimis, memiliki berbagai tujuan, dan mampu menghadapi tekanan atau stres saat bekerja dibanding generasi milenial. Hasil survei membuktikan bahwa sebesar 2/3 atau sekitar 60% responden percaya generasi Z lebih optimis dibandingkan generasi milenial. Hal ini disebabkan oleh generasi Z yang masih bersemangat dan siap menghadapi berbagai tantangan karena baru memasuki dunia kerja. Berbeda dengan generasi Z dimana generasi milenial lebih suka pemimpin atau

perusahaan yang menghargainya. Dengan adanya feedback yang diberikan perusahaan dan kepercayaan dari para pemimpin, maka dapat mendorong generasi milenial lebih semangat bekerja yang akan berdampak juga pada kinerja karyawan. Dengan adanya perbedaan tersebut, posisi generasi milenial di perusahaan tentu memiliki peluang untuk digantikan oleh generasi Z karena persaingan yang semakin ketat mendorong perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menghadapi segala tantangan.

LANDASAN TEORI

Stress

Stress merupakan sebuah keadaan yang tegang dimana dapat berdampak pada tingkat emosional, cara berpikir dan situasi individu. Seseorang dengan tingkat stres yang besar akan mempengaruhi kemampuan individu tersebut dalam menghadapi masalah-masalah yang terjadi lingkungan hidupnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nyoman & Florenta, (2022), beban kerja memiliki pengaruh positif pada stres kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika tingkat beban yang dirasakan oleh individu semakin besar, maka akan menimbulkan stres juga pada orang tersebut.

Workload

Beban kerja adalah sekelompok kegiatan yang wajib dituntaskan oleh para pemegang jabatan dalam perusahaan dalam periode yang telah ditentukan. Hampir sama dengan pengertian sebelumnya dimana Nyoman & Florenta, (2022) beranggapan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan pekerjaan yang terdiri dari beberapa uraian kegiatan dan harus diselesaikan dalam periode tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan ini, ditemukan adanya research gap antara hubungan beban kerja terhadap performa.

Burnout

Francisco et al., (2020) menyatakan bahwa burnout merupakan reaksi stress yang bersifat jangka panjang dan dapat ditandai dengan detachment, kelelahan emosional dan kehilangan prestasi pada karyawan dalam melaksanakan berbagai tugasnya. Kelelahan dalam bekerja dapat diobservasi dengan keadaan karyawan dalam bekerja apakah mengalami stres kerja ironis.

Employees Performance

Performa merupakan suatu pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan

berdasarkan kuantitas, kualitas dan kerjasama tim sebagai tolak ukur sesuai ketentuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Performa merupakan hasil dari perpaduan antara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap perusahaan (Saraswati & Sintaasih, 2021). Kinerja karyawan dapat tercapai dengan mengurangi pemberian beban kerja yang diberikan perusahaan secara berlebihan terhadap karyawan karena dapat menimbulkan rasa stress dan kelelahan bekerja (Nadila Aprilia & Hersona, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana jenis penelitian ini bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesis. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini yaitu workload dan stress. Adapun variabel dependen yang digunakan yaitu employee performance dan burnout sebagai variabel mediasi atau intervening. Sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 385 responden dimana merupakan masyarakat di Kota Batam yang sedang bekerja dan merupakan bagian dari generasi Y atau generasi milenial, yang berkelahiran antara tahun 1980 hingga 2000. Data didapatkan dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui platform online google form. Selanjutnya data diuji dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) atau yang dikenal juga sebagai model persamaan structural. SEM sendiri merupakan sebuah teknik analisis multivariate generasi kedua yang dimana merupakan penggabungan antara faktor analisis data dan jalur. Penelitian ini menggunakan PLS-SEM, yang berguna untuk memprediksi dan menganalisis teori yang dapat dikatakan lemah.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar setiap pertanyaan ataupun item yang digunakan untuk mengukur sebuah variabel harus memiliki korelasi atau hubungan yang tinggi. Dalam pengukuran convergent validity menggunakan parameter pengukuran berupa AVE (Average Variance Extracted). Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian, dapat kita lihat pada table dibawah bahwa semua variabel dinyatakan valid yaitu stress, workload, burnout dan employees

performance dengan nilai AVE di atas 0,5. Oleh karena itu, semua variabel yang digunakan dinyatakan valid atau memenuhi persyaratan dalam hasil uji validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Stress	0,779	Valid
Workload	0,809	Valid
Burnout	0,732	Valid
Employees Performance	0,544	Valid

Sumber : Data primer diolah (2023)

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengidentifikasi tingkat reliabilitas dari item atau pernyataan sebagai metode pengukuran variabel. Pada pengujian reliabilitas ini terdapat dua parameter yang digunakan dalam menguji reliabilitas yaitu cronbach's alpha dan composite reliability dimana masing-masing nilai variabel harus di atas 0,6 untuk mencapai uji reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan pada penelitian, diketahui bahwa semua variabel sudah mencapai syarat uji reliabilitas dengan angka di atas 0,6. Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dalam pengujian reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Stress	0,779	0,955	Reliabel
Workload	0,809	0,944	Reliabel
Burnout	0,732	0,956	Reliabel
Employees Performance	0,544	0,815	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2023)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan atau tidak adalah dengan melakukan uji model struktural. Variabel bisa dikatakan signifikan apabila nilai *p-value* di bawah 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Direct Effect (Path Coefficients)

		Sample Mean	P-Values	Keterangan
H ₁	Workload – Stress	-0,850	0,000	Signifikan
H ₂	Workload – Burnout	-0,335	0,000	Signifikan
H ₃	Stress – Burnout	0,386	0,000	Signifikan
H ₄	Workload – Employees Performance	0,335	0,000	Signifikan
H ₅	Stress – Employee Performance	-0,275	0,003	Signifikan
H ₆	Burnout – Employee Performance	-0,014	0,757	Tidak Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji model struktural yang terpapar pada tabel di atas, bisa dilihat bahwa dari semua hipotesis yang diajukan sebelumnya, terdapat 5 hipotesis yang diterima, H₁, H₂, H₃, H₄, dan H₅. Selain itu, terdapat 1 hipotesis yang tidak diterima yaitu H₆ (pengaruh Burnout terhadap Employees Performance) yang menunjukkan nilai p-value sebesar 0,757 yang dimana nilai tersebut di atas 0,05 sehingga tidak bisa diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Indirect Effect

		Sample Mean	P-Values	Keterangan
H ₇	Workload – Burnout – Employees Performance	0,004	0,761	Tidak Signifikan
H ₈	Stress – Burnout – Employees Performance	-0,006	0,763	Tidak Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan data tabel hasil uji model struktural yang terpapar di atas, bisa dilihat bahwa hipotesis pada uji indirect effects yaitu H₇ (Workload dengan Employees Performance dimediasi oleh Burnout) dengan nilai p-value sebesar 0,761 dan H₈ (Stress dengan Employees Performance dimediasi oleh Burnout) dengan nilai p-value yang dihasilkan sebesar 0,761 dan 0,763 yang dimana nilai tersebut di atas 0,05 sehingga tidak bisa diterima.

Pembahasan

Pengaruh Workload Terhadap Stress

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, bisa dilihat bahwa workload memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap stress dengan nilai p-value 0,000. Hasil temuan dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayati et al., (2021), Tonapa et al., (2022), dan Sijabat & Hermawati (2021), dimana penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli tersebut menemukan bahwa workload berpengaruh signifikan positif terhadap stress. Dari hasil yang didapatkan dapat dijelaskan bahwa

menurunnya beban kerja dapat meningkatkan stress pada karyawan.

Pengaruh Workload Terhadap Burnout

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, bisa dilihat bahwa workload memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap burnout dengan nilai p-value 0,000. Penemuan yang ditemukan dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro et al., (2020) dan Sijabat & Hermawati (2021), dimana penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli tersebut menemukan bahwa workload memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap burnout. Artinya semakin besar workload yang dialami, maka burnout juga akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Stress Terhadap Burnout

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, bisa dilihat bahwa stress memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap burnout dengan nilai p-value 0,000. Penemuan yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nyoman & Florenta, (2022), Saputro et al., (2020), Hidayati & Ekhsan (2019), Dian Rarastanti et al., (2021), dan Sijabat & Hermawati (2021), hal ini dikarenakan saat karyawan mengalami stress maka akan meningkatkan beban kerja juga. Beberapa hal yang dapat menyebabkan stress pada karyawan adalah gaji, lingkungan kerja, dan hubungan antar karyawan

Pengaruh Workload Terhadap Employees Performance

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, bisa dilihat bahwa workload memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap employees performance dengan nilai p-value 0,000. Penemuan yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nyoman & Florenta (2022), Claudia et al., (2021), oleh Basalamah et al., (2020), dan Wisudawati & Pratama (2021). Hal ini menjelaskan bahwa karyawan dengan beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan performa kerja.

Pengaruh Stress Terhadap Employee Performance

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, bisa dilihat bahwa stress memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap employees performance dengan nilai p-value 0,003. Penemuan yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu & Lubis (2022), Fajri et al., (2022), Jain (2021), dan Manalu (2021), dimana penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli tersebut menemukan bahwa penurunan tingkat stress yang dialami karyawan dapat

meningkatkan employees performance.

Pengaruh Burnout Terhadap Employee Performance

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, bisa dilihat bahwa burnout memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap employees performance dengan nilai p-value 0,757. Penemuan yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nyoman & Florenta (2022), Hidayati & Ekhsan (2019), dan Basalamah et al., (2020), dimana penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli tersebut menemukan bahwa burnout memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap employees performance. Dari penelitian ini menjelaskan bahwa besar kecilnya beban kerja pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja kerja.

Pengaruh Workload Terhadap Employees Performance dengan Burnout Sebagai Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, bisa dilihat bahwa workload memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap employees performance dengan burnout sebagai mediasi dengan nilai p-value yang dihasilkan 0,761. Penemuan yang dilakukan dalam penelitian memiliki hasil yang sejalan dengan Nyoman & Florenta (2022), dimana penelitian yang dilakukan peneliti tersebut menemukan bahwa workload memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap employees performance dengan burnout sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Stress Terhadap Employees Performance dengan Burnout Sebagai Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, bisa dilihat bahwa stress memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap employees performance dengan burnout sebagai mediasi dan nilai p-value yang dihasilkan 0,763. Penemuan yang dilakukan dalam penelitian memiliki hasil yang sejalan dengan Nyoman & Florenta (2022) dan Hidayati & Ekhsan (2019), dimana penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti tersebut menemukan bahwa stress memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap employees performance dengan burnout sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data yang dijelaskan diatas, bisa diambil kesimpulan yaitu :

1. Workload berpengaruh signifikan negatif pada stress sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mengurangi tingkat workload agar karyawan tidak merasa stress saat bekerja.
2. Workload berpengaruh signifikan negatif pada burnout sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mengurangi tingkat workload agar karyawan tidak merasa kelelahan saat bekerja.
3. Stress berpengaruh signifikan positif pada burnout sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan stress agar karyawan tidak merasa kelelahan saat bekerja.
4. Workload berpengaruh signifikan positif pada employees performance sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan workload agar kinerja karyawan pada perusahaan mengalami peningkatan.
5. Stress berpengaruh signifikan negatif pada employees performance sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mengurangi stress agar kinerja karyawan pada perusahaan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apni Yulianti, N., & Marnisah, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 3, Issue 1).
- Asri, D. H., & Anggraini, R. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi oleh Manajemen Pengetahuan: Studi Kasus pada Perusahaan Jasa Industri Pariwisata di Kota Batam. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(2), 521–529.
- Claudia, D., Simanjuntak, Y., Hafiz Mudrika, A., & Syahputra Tarigan, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Balmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353.
- Dian Rarastanti, P., Siwi Agustina, T., & Fatah Hidayat, A. (2021). *Job Stress, Job Burnout and Performance of Paramedics During The Covid 19 Pandemi*. STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan. 10(1), 63–77.
- Fajri, M., Yunus, M., & Sakir, A. (2022). The Effect of Job Stress, Perceived Organizational Support, and Training on Employee Performance With Organizational Commitment as Mediation at BSI KC Banda Aceh Dauh Beureuehi. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 05(02), 246–258.
- Francisco, J., Cruz, J., Cruz, K., Resurreccion, L., Lopez, L., Torculas, A., Gumpal, M., Guillermo, N., & Tus, J. (2020). *The Job Burnout and Its Impact on the Employee's Performance Amidst the COVID-19 Pandemic*.
- Heryyanto, A., & Asep Heryyanto, P. K. (2022). Bagaimana Kelelahan Kerja,

- Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris. *Strategic: Journal of Management Sciences Journal Homepage*, 2(1).
- Hidayati, W., & Ekhsan, M. (2019). *The Role of Burnout as a Mediation on the Effect of Job Stress on Employee Performance Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.
- Jain, D. R. (2021). *The Effect of Job Stress on the Performance of Employees in the Banking Sector*. *Journal of Commerce & Trade*, 16(2), 30–33.
- Jayati, D. D., Sulistyan, R. B., Irwanto, J., Widya, S., & Lumajang, G. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Dira Kencong. 4(1). <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/>
- Kaat, P., & Tewal, B. (2022). *The Effect of Work Stress, Work Environment and Self-Confidence on Employee Performance at PT. Royal Coconut Airmadidi*. In B.Tewal., I.Trang. 260 *Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 1).
- Manalu, W. A., & Lubis, Y. (2022). *Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District, PT. Perkebunan Nusantara III*. In *Journal of Management Journal homepage:www. enrichment.iocspublisher.org Enrichment: Journal of Management* (Vol. 12, Issue 2).
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Nadila Aprilia, B., & Hersona, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 273–282.
- Nyoman, N., & Florenta, R. (2022). *The Influence of Workload and Job Stress Against Burnout and Its Impact on Employee Performance of PT Bank BPD Bali Main Branch Denpasar*. *JUSTBEST: Journal of Sustainable Business and Management*, 2(1), 35–43.
- Saraswati, N. L. G. W., & Sintaasih, D. K. (2021). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja PNS Bakeuda Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(9), 907.
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Saintek Maritim*, 22(1).
- Tonapa, E. P., Kawatu, P. A. T., & Kapantow, N. H. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Bandar Khalipah Kabupaten Deli Serdang. In *Jurnal KESMAS* (Vol. 11, Issue 5).
- Wisudawati, N., & Pratama, D. A. (2021). The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(6), 2065-2071.