

Stres Kerja dan Beban Kerja sebagai Pendorong Kinerja Karyawan: Bukti Empiris dari Instansi Pelayanan Publik

Rakarian Widhamurti Maylova¹, Sri Rahayu², Rifda Fitrianty³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia^{1,2,3}

rakarian@gmail.com¹, rahayu.mahardhika@gmail.com², rifda@stiemahardhika.ac.id³

Diserahkan tanggal 25 Januari 2026 | Diterima tanggal 20 Maret 2026 | Diterbitkan tanggal 31 Maret 2026

Abstract:

This study employed an explanatory-correlational quantitative survey method applied to the entire population of 130 permanent employees with a minimum of one year of service. Data were collected using a 5-point Likert scale instrument (22 items) that had been tested for validity and reliability. Multiple linear regression analysis using SPSS version 26 statistical software showed that job stress ($\beta = 0.451$; $p < 0.001$) and workload ($\beta = 0.553$; $p < 0.001$) had a significant positive effect on employee performance, with workload having a relatively more dominant contribution. The regression model explains 52.3% of the variation in performance (Adjusted $R^2 = 0.523$). These findings confirm the concept of eustress and reinforce the JD-R theory that job demands can enhance performance when balanced by adequate job resources. Practically, management at the KPKNL and similar public sector agencies is advised to shift the stress management paradigm from a stress reduction approach toward stress optimization through proportional task distribution, the utilization of digital technology, and the development of employee competencies to maintain stress and workload at constructive levels.

Keywords: Job Stress, Workload, Employee Performance, Public Service, Eustress.

Abstrak :

Stres dan beban kerja pada level moderat dapat bertransformasi menjadi katalis motivasi dalam konteks birokrasi dengan prosedur baku dan pembagian peran yang jelas. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Malang. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif eksplanatori-korelasional diterapkan terhadap seluruh populasi 130 pegawai tetap dengan masa dinas minimal satu tahun. Pengumpulan data menggunakan instrumen berskala Likert 5 poin (22 item) yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis regresi linier berganda dengan perangkat lunak statistik SPSS versi 26 menunjukkan bahwa stres kerja ($\beta = 0,451$; $p < 0,001$) dan beban kerja ($\beta = 0,553$; $p < 0,001$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan beban kerja memiliki kontribusi relatif lebih dominan. Model regresi mampu menjelaskan 52,3% variasi kinerja (Adjusted $R^2 = 0,523$). Temuan ini mengkonfirmasi konsep eustress dan memperkuat teori JD-R bahwa job demands dapat meningkatkan kinerja apabila diimbangi job resources yang memadai. Secara praktis, manajemen KPKNL dan instansi sektor publik sejenis disarankan mengalihkan paradigma pengelolaan stres dari pendekatan penindasan (stress reduction) menuju optimalisasi (stress optimization) melalui pembagian tugas proporsional, pemanfaatan teknologi digital, dan pengembangan kompetensi karyawan guna mempertahankan stres dan beban kerja pada level konstruktif.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Pelayanan Publik, Eustress.

Copyright © 2026, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Keberhasilan operasional organisasi publik sangat bergantung pada efektivitas individu yang menjalankan fungsinya, terlebih bagi lembaga negara yang mempunyai kewajiban melayani masyarakat dengan standar tinggi, terbuka, dan dapat dipertanggungjawabkan secara keuangan (Mangkunegara, 2000; Rivai, 2009). Meski demikian, berbagai temuan lapangan mengindikasikan adanya kesenjangan persisten antara target operasional dengan realisasi aktual di sejumlah institusi pemerintahan. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Malang sebagai unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara menjadi salah satu contoh nyata kondisi tersebut, di mana pencapaian hasil kerja internalnya belum mampu mencapai ambang batas keberhasilan yang telah ditetapkan secara institusional. Kondisi ini diduga berkaitan dengan tingginya stres kerja akibat tekanan target pengelolaan aset negara serta peningkatan beban kerja yang tidak diimbangi dengan penambahan sumber daya manusia, tercermin dari kenaikan jam lembur dari 210 jam (2023) menjadi 340 jam (2025) dan peningkatan ketidakhadiran karyawan dari 515 hari (2023) menjadi 695 hari (2025). Namun, belum ada kepastian empiris mengenai arah dan mekanisme pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja dalam konteks pengawasan aset negara yang memerlukan ketelitian dan tanggung jawab tinggi.

Temuan lapangan mengenai dampak tekanan psikologis dan intensitas tugas terhadap efektivitas tenaga kerja masih menampilkan hasil yang saling bertentangan. Sejumlah studi mendokumentasikan efek merusak, seperti yang diungkapkan (Huda & Azar, 2021; Indrayana & Putra, 2024), di mana volume pekerjaan yang melampaui kapasitas mengakibatkan penurunan fokus kognitif dan degradasi mutu output. Berbanding terbalik, Gumilar & Rismawati (2022); Mardiani & Khamdanah (2022); Taher & Taharuddin (2024) justru mengidentifikasi korelasi konstruktif antara kedua variabel prediktor tersebut dengan produktivitas individu, yang mengarah pada interpretasi adanya tekanan kerja bersifat tantangan yang memicu akselerasi prestasi. Di pihak lain, Devina Santoso & Rijanti (2022); Kadir et al. (2023) mencatat bahwa tekanan psikologis di tempat kerja tidak memiliki hubungan bermakna dengan kinerja, yang memperkuat argumen bahwa masih terdapat celah pengetahuan yang perlu diisi. Divergensi hasil ini diduga dipicu oleh perbedaan konteks industri, sifat pekerjaan, serta kapasitas personal dalam memaknai tuntutan profesional sebagai peluang pengembangan atau rintangan yang menghambat, sejalan dengan pemikiran teori *Job Demands-Resources* (JD-R) Bakker & Demerouti (2007) serta kerangka *challenge-hindrance stressor* yang dikembangkan Cavanaugh et al. (2000). Meskipun kedua teori tersebut telah banyak diaplikasikan, pengujiannya pada institusi pengawasan kekayaan negara yang memiliki karakteristik pertanggungjawaban tinggi dan prosedur operasional terkodifikasi masih sangat terbatas.

Berangkat dari fenomena paradoks tersebut, studi ini membangun argumentasi bahwa tekanan psikologis serta intensitas beban tugas dalam konteks lembaga pengawasan aset negara tidak secara otomatis bersifat destruktif bagi produktivitas individu. Sebaliknya, kedua variabel tersebut berpotensi bertransformasi menjadi pendorong yang menguatkan konsentrasi, ketelitian, serta tanggung jawab pegawai dalam menjalankan aktivitas yang berimplikasi langsung pada kepentingan nasional. Premis ini diperkuat oleh konsep *eustress* yang mengemukakan bahwa tekanan mental pada taraf sedang justru dapat memacu semangat dan meningkatkan kewaspadaan berpikir (Nelson & Simmons, 2003; Selye, 1984), disertai teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan seperti volume tugas mampu mengangkat *work engagement* dan prestasi apabila didukung oleh sumber daya kerja yang memadai, meliputi kejelasan pembagian peran dan makna signifikan dari pekerjaan itu sendiri (Bakker & Demerouti, 2007). Dalam lingkungan birokrasi dengan sistem kerja terorganisir dan prosedur baku, tuntutan profesional berpotensi direkayasa menjadi pemicu motivasi dari dalam (*intrinsic motivation*). Berdasarkan argumentasi tersebut, dua hipotesis dirumuskan: pertama, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; kedua, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bertujuan menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta mengungkap mekanisme *eustress* dalam konteks birokrasi pengawasan aset negara, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori-korelasional pada seluruh populasi 130 pegawai tetap KPKNL Malang dengan masa dinas minimal satu tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen tertutup berskala Likert lima poin sebanyak 22 pernyataan yang mencakup tekanan kerja, intensitas tugas, dan efektivitas pegawai, setelah melewati proses pengujian keabsahan dan keandalan instrumen melalui koefisien konsistensi internal. Pengolahan dan analisis data mengaplikasikan teknik regresi linier berganda yang didukung oleh perangkat lunak statistik versi dua puluh enam, setelah terlebih dahulu memenuhi serangkaian prasyarat analisis klasik mencakup pemeriksaan distribusi normal residual, deteksi korelasi antar variabel prediktor, serta pengujian keseragaman varian galat. Evaluasi hipotesis dilakukan secara individual melalui pengujian parameter parsial dan secara kolektif melalui pengujian keseluruhan model pada taraf kepercayaan konvensional. Keunggulan inovatif (*novelty*) dari kajian ini terletak pada pengujian lapangan terhadap fenomena paradoks positif yang jarang diteliti pada institusi pengawasan kekayaan negara, sekaligus menghadirkan wawasan bahwa dalam tatanan birokrasi dengan sistem kerja terorganisir, tuntutan profesional dapat direkayasa menjadi pemicu motivasi dari dalam. Kajian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran dalam memperluas wacana keilmuan bidang pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi strategi pengelolaan tekanan kerja dan intensitas tugas sebagai mekanisme peningkatan produktivitas individu.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif pada unit pengelolaan aset dan lelang di Malang. Seluruh pegawai permanen yang berjumlah seratus tiga puluh orang menjadi partisipan, dipilih berdasarkan kriteria masa dinas minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui instrumen berskala *Likert* lima poin sebanyak dua puluh dua pernyataan yang mencakup tekanan kerja, intensitas tugas, dan efektivitas pegawai, dengan nilai konsistensi internal di atas ambang batas keandalan. Pengujian keabsahan dan prasyarat analisis klasik juga dilakukan sebelum analisis lanjutan. Teknik regresi multivariat diterapkan menggunakan perangkat lunak statistik versi dua puluh enam pada sistem komputasi dengan spesifikasi *prosesor Intel Core i5* generasi kesepuluh, memori delapan gigabyte, dan penyimpanan padat dua ratus lima puluh enam gigabyte. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan pada taraf kepercayaan standar.

PEMBAHASAN

Profil Responden dan Uji Instrumen

Kajian ini melibatkan seluruh pegawai permanen unit pengelolaan aset negara di Malang yang berjumlah seratus tiga puluh orang, dengan komposisi mayoritas laki-laki dan sebagian perempuan. Dominasi usia pada pertengahan tiga puluhan menunjukkan partisipan berada pada masa profesional matang, sehingga diharapkan mampu memberikan evaluasi yang kredibel terhadap tekanan kerja dan beban tugas. Seluruh instrumen yang digunakan telah teruji keabsahan dan keandalannya, dengan nilai konsistensi internal memenuhi standar literatur metodologi. Prasyarat analisis klasik juga terpenuhi meliputi normalitas residual, tidak adanya multikolinearitas, serta homogenitas varian, sehingga memungkinkan penerapan teknik regresi multivariat untuk pengujian hipotesis secara valid.

Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif menggunakan skala Likert 1–5, diperoleh rata-rata skor untuk masing-masing variabel seperti disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-Rata	Kriteria
Stres Kerja (X ₁)	3,32	Netral/Cukup Setuju
Beban Kerja (X ₂)	3,47	Setuju
Kinerja Karyawan (Y)	3,97	Setuju

Sumber: Data Primer, 2026

Skor stres kerja sebesar 3,32 menunjukkan kondisi stres yang masih berada pada level moderat, di mana karyawan mengalami tekanan kerja namun belum mencapai titik kritis yang membahayakan. Temuan ini relevan dengan konsep *eustress* yang dikemukakan Selye (1984) dan dikembangkan Nelson & Simmons (2003), yang menyatakan bahwa stres dalam tingkat moderat dapat berfungsi sebagai katalisator motivasi dan peningkatan fokus kerja. Sementara itu, skor beban kerja 3,47 mengindikasikan bahwa karyawan merasakan beban tugas yang cukup tinggi namun masih dalam batas yang dapat dikelola, sejalan dengan temuan Tinambunan et al. (2022) bahwa beban kerja yang terstruktur dalam organisasi dengan sistem kerja jelas cenderung diterima sebagai tantangan (*challenge*) daripada hambatan (*hindrance*). Lebih lanjut, skor kinerja 3,97 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dinilai baik, yang diduga dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan dalam lingkungan instansi pemerintah yang memiliki prosedur baku dan pembagian tugas yang jelas.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengolahan data dengan teknik regresi multivariat memperlihatkan bahwa tekanan kerja memiliki hubungan menguat yang signifikan dengan produktivitas pegawai, yang mengkonfirmasi hipotesis pertama penelitian, sebagaimana tabel 2. Temuan ini sejalan dengan dokumentasi empiris Gumilar & Rismawati (2022); Lestari et al. (2020); Mardiani & Khamdanah (2022); Nugroho & Manafe (2023) yang mengidentifikasi fenomena serupa. Dalam konteks organisasi dengan tata kelola terstruktur, stres kerja dapat bertransformasi menjadi stimulus positif yang mendorong peningkatan fokus dan tanggung jawab profesional.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	0,824	2,040		0,404	0,687
Stres Kerja (X ₁)	0,352	0,047	0,451	7,420	0,000
Beban Kerja (X ₂)	0,425	0,047	0,553	9,090	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2026

Interpretasi Teoritis dan Perbandingan Temuan

Temuan positif stres kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui *challenge-hindrance stressor framework* (Cavanaugh et al., 2000) yang membedakan stres kerja menjadi dua dimensi: *challenge stressor* yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang memberi peluang pertumbuhan dan pencapaian, serta *hindrance stressor* yang berkaitan dengan hambatan organisasional yang menghalangi pencapaian tujuan. Dalam konteks KPKNL Malang, stres kerja yang dialami karyawan lebih dominan bersifat *challenge* karena berkaitan dengan tanggung jawab pengelolaan aset negara, target ketepatan waktu, dan akuntabilitas publik yang memerlukan ketelitian tinggi. Kondisi ini mendorong karyawan untuk meningkatkan fokus, konsentrasi, dan komitmen kerja, sehingga kinerja meningkat. Hal ini didukung oleh teori *Job Demands-Resources* (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007) yang menjelaskan bahwa *job demands* seperti stres dapat meningkatkan *work engagement* dan kinerja apabila diimbangi dengan *job resources* yang memadai, termasuk struktur tugas yang jelas, prosedur baku, dan signifikansi pekerjaan yang tinggi.

Namun, temuan ini kontradiktif dengan hasil penelitian Devina Santoso & Rijanti (2022); Kadir et al. (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini diduga dipengaruhi oleh konteks sektoral dan karakteristik pekerjaan. Di sektor publik seperti KPKNL, stres kerja lebih terkait dengan tuntutan tugas yang terstruktur dan memiliki prosedur jelas, sedangkan di sektor swasta stres kerja cenderung dipicu oleh ketidakpastian pekerjaan dan tekanan kompetisi yang lebih tinggi. Selain itu, temuan ini juga berbeda dengan penelitian Huda & Azar (2021); Indrayana & Putra (2024) yang menemukan pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh tingkat stres yang dialami: apabila stres melebihi batas optimal (*distress*), maka dampaknya negatif, namun dalam penelitian ini stres masih berada pada level moderat (*eustress*) sehingga bersifat konstruktif.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis statistik memperlihatkan bahwa intensitas tugas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan efektivitas kerja pegawai, dengan kekuatan pengaruh yang melampaui dimensi tekanan psikologis. Hal ini menegaskan bahwa dalam struktur organisasi yang terorganisir, beban kerja yang padat dapat bertransformasi menjadi pendorong utama prestasi rather than sumber penurunan produktivitas, mengindikasikan peran sentral tuntutan tugas dalam membentuk tingkat kinerja individu. Temuan ini mengkonfirmasi hipotesis kedua (H2) dan konsisten dengan penelitian Apriyani et al. (2023); Hermawan (2024); Kastanya et al. (2022); Taher & Taharuddin (2024) yang membuktikan pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja.

Kontribusi Relatif dan Mekanisme Psikologis

Superioritas pengaruh intensitas tugas atas tekanan psikologis dapat dipahami melalui perspektif Robbins & Judge (2023) yang mengemukakan bahwa prestasi individu merupakan fungsi interaksi kapasitas, dorongan internal, dan peluang. Volume pekerjaan yang terorganisir menciptakan ruang pengembangan keahlian dan penguatan motivasi intrinsik melalui pencapaian sasaran. Pada unit pengelolaan aset di Malang, eskalasi jam lembur yang terjadi secara progresif tidak mengakibatkan penurunan output, berkat adanya sistem pembagian peran yang transparan antar unit fungsional mulai dari pengawasan kekayaan negara hingga pemantauan kepatuhan internal yang diatur dalam prosedur baku sehingga meminimalkan ketidakjelasan tanggung jawab.

Temuan ini konsisten dengan dokumentasi Tinambunan et al. (2022) mengenai efek intensitas tugas terhadap produktivitas pada korporasi perkebunan besar di Medan, di mana prosedur terstruktur justru mengakselerasi efektivitas kerja. Namun, hasil tersebut kontradiktif dengan kesimpulan Devina Santoso & Rijanti (2022); Kadir et al. (2023) yang tidak menemukan hubungan bermakna. Diskrepansi ini diduga akibat absennya variabel perantara seperti dukungan institusional, keterlibatan kerja, atau keyakinan diri dalam model mereka, yang berpotensi memoderasi hubungan antara beban tugas dan prestasi individu.

Kontribusi Bersama dan Koefisien Determinasi

Evaluasi koefisien penjelasan varian menunjukkan bahwa tekanan kerja dan intensitas tugas secara bersama-sama memberikan kontribusi pemahaman yang substansial terhadap fluktuasi produktivitas pegawai, meskipun tidak mencakup seluruh dinamika prestasi. Proporsi signifikan lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model, seperti motivasi, iklim organisasional, atau kepemimpinan, yang berpotensi berperan sebagai variabel perantara atau penyangga yang belum diuji dalam kajian ini, sebagaimana tabel 3.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,728	0,531	0,523	6,707

Sumber: Data primer diolah, 2026

Implikasi Temuan dan Arah Penelitian Lanjutan

Kontribusi kedua variabel prediktor menunjukkan bahwa tekanan dan intensitas tugas merupakan faktor penjelas substansial namun tidak utama dalam meramalkan prestasi individu. Elemen tambahan seperti dorongan internal, tatanan organisasional, pola kepemimpinan, imbalan, dan keterlibatan emosional sebagaimana diidentifikasi Cherif (2022) dan Paramita & Suwandana (2022) perlu diintegrasikan dalam kajian berikutnya untuk wawasan holistik. Secara praktis, pimpinan unit pengelolaan aset di Malang perlu mengarahkan strategi pengelolaan tekanan pada penyesuaian optimal agar tuntutan profesional bertransformasi menjadi tantangan yang memacu efektivitas, sejalan dengan usulan Amiq et al. (2025) mengenai perlunya institusi pemerintahan mengalihkan beban tugas menjadi pemicu semangat melalui investasi pengembangan kapasitas, penyeragaman keahlian, dan adopsi teknologi digital.

SIMPULAN

Penelitian ini telah mencapai tujuannya untuk menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta mengungkap mekanisme *eustress* dalam konteks birokrasi pengawasan aset negara. Hasil analisis membuktikan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di KPKNL Malang, dengan beban kerja menunjukkan kontribusi relatif lebih dominan dibandingkan stres kerja. Temuan ini mengkonfirmasi paradoks positif dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak selalu bersifat destruktif. Mekanisme *eustress* terungkap melalui dua proses utama. Pertama, stres kerja pada level moderat berfungsi sebagai *challenge stressor* yang mendorong karyawan meningkatkan fokus, konsentrasi, dan kewaspadaan berpikir dalam menghadapi tanggung jawab pengelolaan aset negara. Kedua, beban kerja yang terstruktur dalam sistem birokrasi dengan prosedur baku dan pembagian peran yang jelas menciptakan ruang pengembangan keahlian dan penguatan motivasi intrinsik melalui pencapaian sasaran, sehingga intensitas tugas bertransformasi dari potensi hambatan menjadi stimulus peningkatan prestasi. Hal ini memperkuat teori *Job Demands-Resources* (JD-R) bahwa *job demands* dapat meningkatkan kinerja apabila diimbangi dengan *job resources* berupa struktur organisasi yang jelas, prosedur baku, dan signifikansi pekerjaan yang tinggi. Kontribusi kebaruan penelitian terletak pada rekonsiliasi temuan kontradiktif literatur sebelumnya melalui konteks empiris instansi pelayanan publik Indonesia, yang memperkuat argumentasi bahwa dalam tatanan birokrasi terorganisir, tekanan profesional dapat direkayasa menjadi pemicu motivasi dari dalam.

Secara praktis, manajemen KPKNL dan instansi sejenis disarankan mengalihkan paradigma pengelolaan stres dan beban kerja dari pendekatan reduksi (*stress management*) menuju optimalisasi (*stress optimization*), melalui pembagian tugas yang proporsional, pemanfaatan teknologi digital, serta pengembangan kompetensi karyawan guna mempertahankan stres dan beban kerja pada level *eustress* yang konstruktif. Keterbatasan penelitian ini meliputi penggunaan hanya dua variabel independen yang menjelaskan sebagian variasi kinerja, pengumpulan data secara *cross-sectional* yang tidak menangkap dinamika jangka panjang, serta ketergantungan pada data *self-reported* yang berpotensi mengandung bias subjektivitas. Untuk penelitian lanjutan, disarankan pengembangan model dengan menambahkan variabel mediasi seperti *work engagement* atau motivasi kerja, serta variabel moderasi seperti dukungan organisasional atau *self-efficacy*, untuk mengungkap mekanisme psikologis yang lebih komprehensif. Pendekatan mixed methods dengan wawancara mendalam atau studi longitudinal dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai batas optimal (*tipping point*) di mana *eustress* bertransformasi menjadi *distress*, sehingga memberikan landasan

empiris bagi kebijakan manajemen sumber daya manusia sektor publik yang lebih presisi dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiq, I., Wardhani, P. S., & Manafe, L. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 6556–6564. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2938>
- Apriyani, D., Purnamasari, E., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14, 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 85, Issue 1, pp. 65–74). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Cherif, F. (2022). Corporate Entrepreneurship and Innovation Performance: The Mediating Effect of Employee Engagement through Leader's Supervision. *Economies*, 10, 156. <https://doi.org/10.3390/economies10070156>
- Devina Santoso, Y. M., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1 SE-Articles), 926 – 935. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>
- Gumilar, D. G., & Rismawati. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–18. <https://doi.org/10.31539/JOMB.V2I1.1215>
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22, 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Huda, M., & Azar, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan. *Humanis: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13, 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaukillah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Universitas Hang Tuah*, 13(2), 127–139. <https://doi.org/DOI: 10.30649/japk.v13i2.96>
- Kastanya, L., Lakshmi, P. A., & Cuangganatha, S. (2022). Kepribadian (Big Five Personality) dan Burnout Pada Karyawan Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH) Era Pandemi Covid-19. *PSIKODIMENSLA*, 21, 187–197. <https://doi.org/10.24167/psidim.v21i2.4605>
- Lestari, W., Liana, L., & Ajeng, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27, 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://books.google.co.id/books?id=WpohOAAACAAJ>
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 741–749. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1109>
- Nelson, D., & Simmons, B. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 97–119.

- <https://doi.org/10.1037/10474-005>
- Nugroho, D., & Manafe, L. (2023). The Effect of Compensation, Job Stress and Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4, 979–989. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.272>
- Paramita, N., & Suwandana, I. (2022). Effect of Job Stress, Work Conflict, and Workload on Employees' Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7, 125–128. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.4.1508>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Rajawali Pers. <https://books.google.co.id/books?id=Rb7qZwEACAAJ>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. Pearson Education © 2023.
- Selye, H. (1984). *The Stress of Life*. McGraw-Hill Education. <https://books.google.co.id/books?id=hQOGtxen78YC>
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *JURNAL BISNIS DAN PEMBANGUNAN*, 13, 63–75. <https://doi.org/10.20527/mb3rmv16>
- Tinambunan, A., Sipahutar, R., & Manik, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Kenangan*, 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>