

SKRIPSI
PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KREASINDO MULTI
TALENTA.



DIAJUKAN OLEH :
NAMA : ANDREW CHRISTOPHER
115210202

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024

SKRIPSI
PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KREASINDO MULTI
TALENDA.



DIAJUKAN OLEH :
NAMA : ANDREW CHRISTOPHER
115210202

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Andrew Christopher
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210202
Program Studi : Manajemen Bisnis
Alamat : Jl. Terusan Bandengan Komplek Soka 1 , Blok E
No. 36C

Telp. - _____

HP. 087782539266

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 28 November 2024



Andrew Christopher

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANDREW CHRISTOPHER
NIM : 115210202
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KREASINDO
MULTI TALENTA.

Jakarta, 21 November 2024

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

BAB I HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Andrew Christopher
NIM : 115210202
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi
Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasindo
Multi Talenta

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 18 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Miharni Tjokrosaputro S.E., M.M., Dr.
2. Anggota Penguji : Dra. Yusbardini, M.E.
Edalmen, S.E., M.M.

Jakarta, 18 Desember 2024

Pembimbing,



(Edalmen S.E., M.M)

ABSTRACT

(A) ANDREW CHRISTOPHER (115210202)

(B) THE INFLUENCE OF WORK STRESS, WORKLOAD AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT KREASINDO
MULTI TALENTA

(C)

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) Abstract: *This research aims to examine the influence of work stress, workload and work motivation on employee performance. This data was collected from 79 employees who work at PT. Kreasindo Multi Talent. This research uses a quantitative approach and uses data analysis techniques in the form of Structural Equation Modeling (SEM). Respondent characteristics include name, gender and age. The research results show that work stress and work motivation have a positive and significant effect on the performance of PT employees. Kreasindo Multi Talenta, and workload does not have a significant effect on the performance of PT employees. Kreasindo Multi Talent.*

(F) References

(G) Edalmen

ABSTRAK

(A) ANDREW CHRISTOPHER (115210202)

(B) PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KREASINDO MULTI
TALENTA

(C)

(D) SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data ini dikumpulkan dari 79 karyawan yang bekerja di PT. Kreasindo Multi Talenta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis data berupa *Structural Equation Modelling* (SEM). Karakteristik responden meliputi nama, jenis kelamin, dan usia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kreasindo Multi Talenta, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kreasindo Multi Talenta.

(F) Referensi tahun

(G) Edalmen

If you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its entire life believing that it is stupid.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Tarumangara.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Edalmen, M. M., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan seluruh waktunya untuk memeriksa skripsi ini, memberikan arahan dan juga bimbingan agar penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan juga staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing, memberikan seluruh ilmu dan juga pengajarannya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah membantu penulis dalam prosesnya mencari sumber-sumber ilmu melalui buku-buku yang ada di perpustakaan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Tarumanagara, sehingga dengan pelayanan dan bantuan dari pihak perpustakaan, maka skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Orang tua, teman-teman dan orang lain yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya, terimakasih banyak untuk kalian yang selama ini ikut membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, November 2024

Andrew Christopher

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
BAB I HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB II PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT	4
1. Tujuan.....	4
2. Manfaat.....	5
BAB III LANDASAN TEORI	6
A. GAMBARAN UMUM TEORI	6
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	7
1. Stres Kerja	7
2. Beban Kerja	9
3. Motivasi Kerja	10
4. Kinerja Karyawan.....	12
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL	14
1. Kaitan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	14
2. Kaitan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	14
3. Kaitan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	15

D. PENELITIAN YANG RELEVAN.....	16
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	22
1. Kerangka Pemikiran	22
2. Hipotesis Penelitian.....	23
BAB IV METODE PENELITIAN	24
A. DESAIN PENELITIAN	24
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	24
1. Populasi	24
2. Teknik Pemilihan Sampel	24
3. Ukuran Sampel	25
C. OPERASIONAL VARIABEL DAN INSTRUMEN	25
1. Stres Kerja	26
2. Beban Kerja	27
3. Motivasi Kerja	28
4. Kinerja Karyawan.....	29
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	30
1. Validitas.....	30
2. Reliabilitas.....	34
E. ANALISIS DATA.....	35
1. Multikolinearitas	36
2. <i>Coefficient of Determination</i> (R ²).....	36
3. <i>Cross-Validated Redundancy</i> (Q ²)	36
4. <i>Path Coefficient</i>	37
5. <i>Effect of Size</i> (f ²)	37
6. <i>Goodness of fit</i> (GoF index)	37
7. Uji Hipotesis.....	38
F. ASUMSI ANALISIS DATA.....	38
BAB V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	40
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	40
1. Jenis Kelamin	40

2. Usia.....	41
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	41
1. Stres Kerja	42
2. Beban Kerja	43
3. Motivasi Kerja	44
4. Kinerja Karyawan.....	45
C. HASIL ANALISIS DATA	46
1. Hasil Analisis Multikolinearitas	46
2. Analisis R-square (R ²)	47
3. Analisis <i>Predictive Relevance</i> (Q ²)	47
4. Analisis <i>Path-Coefficient</i>	48
5. Analisis <i>Effect of Size</i> (f ²)	49
6. Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	49
7. Pengujian Hipotesis Penelitian	50
D. PEMBAHASAN.....	52
BAB VI PENUTUP	54
A. KESIMPULAN	54
B. SARAN.....	54
1. Bagi Perusahaan	54
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Hasil Produksi Tahun 2024 PT. Kreasindo Multi Talenta	2
Tabel 2.1	Penelitian yang Relevan.....	16
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Stres Kerja	26
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Beban Kerja	27
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	28
Tabel 3.4	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	29
Tabel 3.5	Hasil <i>Convergent Validity (Average Variance Extracted)</i>	31
Tabel 3.6	Hasil Analisis Convergent Validity (<i>Loading Factor</i>)	31
Tabel 3.7	Hasil Analisis Discriminant Validity (<i>Fornell-Larcker Creation</i>)	32
Tabel 3.8	Hasil Analisis <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	33
Tabel 3.9	Hasil Analisis <i>Cronbach`s Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	35
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja	42
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja.....	43
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	44
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.7	Hasil Analisis Multikolinearitas	46
Tabel 4.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	47
Tabel 4.9	Hasil Uji <i>Predictive Relevance (Q2)</i>	47
Tabel 4.10	Hasil Analisis <i>Path-Coefficient</i>	48
Tabel 4.11	Hasil Analisis <i>Effect Of Size (F2)</i>	49
Tabel 4.12	Hasil Uji-t atau Signifikansi.....	50
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Hipotesis	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	23
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	61
Lampiran 2	Tanggapan Responden.....	66
Lampiran 3	Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> & AVE	72
Lampiran 4	Hasil HTMT	72
Lampiran 5	Hasil <i>Loading Factor/Outer Loading</i>	73
Lampiran 6	Hasil Multikolinearitas	73
Lampiran 7	<i>R-Square</i>	74
Lampiran 8	Hasil Analisis Hipotesis	74
Lampiran 9	Hasil Turnitin.....	76

BAB II

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting demi mencapai tujuan sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peran para tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, pekerja dan masyarakat. (Hasibuan, 2016) Manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki fungsi berupa perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, sebagai perekrut dan penyeleksi sumber daya manusia dan bertanggung jawab untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan dan kegagalan dalam perusahaan, sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Kinerja karyawan merupakan pencapaian individu dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan adalah perbandingan prestasi kerja antara hasil kerja terhadap standar yang sudah ditetapkan. (Hamdiyah, 2016)

Permasalahan yang dihadapi oleh pekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan di Indonesia, salah satunya adalah motivasi kerja. Beberapa atasan dalam suatu perusahaan tidak memberikan motivasi kerja terhadap para pekerjanya, sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja dari setiap karyawan. Motivasi kerja merupakan penyediaan motivasi yang menghasilkan antusiasme seseorang terhadap pekerjaan mereka, membuat mereka berkeinginan untuk bekerja dengan maksimal, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2016) Kemudian masalah lain yang dihadapi oleh para pekerja di Indonesia yaitu stres kerja. Stres kerja bisa disebabkan oleh sumber daya manusia yang kurang terampil, jumlah penduduk yang terus

bertambah dan menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Stres adalah keadaan di mana seseorang merasa tegang sebagai akibat dari keadaan yang berdampak pada dirinya; keadaan ini dapat muncul dari sumber internal dan eksternal. (Astianto, 2014) Ada hal lain juga yang mempengaruhi kinerja pekerja dalam sebuah perusahaan, yaitu beban kerja. Beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Ahmad et al., 1997)

Penelitian ini memilih objek penelitian pada PT KREASINDO MULTI TALENTA yang merupakan perusahaan produksi dan distributor koper. PT KREASINDO MULTI TALENTA beralamat di Jl. Raya Prepedan No.17, RW.4, Tegal Alur, Kec, Kalideres, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11820. Dalam Industri produksi dan distribusi, Stress kerja; Beban kerja dan Motivasi kerja akan berpengaruh dan menjadi alasan utama mengapa peneliti ingin meneliti variabel ini.

Tabel 2.1

Data Hasil Produksi Tahun 2024 PT. Kreasindo Multi Talenta

No.	Bulan	Target produksi per bulan	Jumlah produk yang terealisasi dalam sebulan	Presentase
1.	Januari	24.000 pcs	19.071 pcs	79%
2.	Februari	24.000 pcs	16.644 pcs	69%
3.	Maret	24.000 Pcs	15.703 pcs	65%
4.	April	24.000 pcs	12.267 pcs	51%
5.	Mei	24.000 pcs	12.039 pcs	50%
6.	Juni	24.000 pcs	10.027 pcs	41%
7.	Juli	24.000 pcs	11.557 pcs	48%
8.	Agustus	24.000 pcs	8.894 pcs	37%
9.	September	24.000 pcs	9.776 pcs	40%

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wartono, 2017) (I. O. Kurniawan & Rizki, 2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya stres kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan terbilang cukup kuat. Penelitian ini tidak sejalan dengan (Asriani et al., 2018) (F. L. Kurniawan & Adiputra, 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (I. O. Kurniawan & Rizki, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data diatas yang telah dikumpulkan dari salah satu anggota perusahaan, terdapat masalah kinerja berupa jumlah produksi yang tidak mencapai jumlah barang yang harus terealisasi, angka produksi yang terus menurun beserta dengan presentase produksi yang berada dibawah 80%-100%. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Multi talenta”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan informasi latar belakang di atas, penulis dapat mengenali isu-isu terkini. Ada pun beberapa masalah tersebut, sebagai berikut:

- a. Stress kerja yang tinggi dalam PT Kreasindo Multi Talenta menyebabkan tingginya permintaan dan tuntutan perusahaan.
- b. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi beberapa pekerja, sehingga kinerja para pekerja dalam perusahaan tersebut menurun
- c. Kurangnya motivasi kerja pada PT Kreasindo Multi Talenta yang menyebabkan para pekerja tidak semangat dalam bekerja.

3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah akan diberikan dalam penelitian ini, tetapi karena ruang lingkup yang luas dan keterbatasan waktu. Berikut ini adalah pembatasan masalah berdasarkan uraian yang terdapat pada identifikasi masalah:

- a. Ada tiga variabel independen yang akan diuji yaitu stress kerja, beban kerja dan motivasi kerja dan satu variabel dependen yakni kinerja karyawan
- b. Penelitian ini ditujukan pada karyawan PT Kreasindo Multi talenta.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas mengenai stres kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah stress kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Kreasindo Multi Talenta?
- b. Apakah beban kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Kreasindo Multi Talenta?
- c. Apakah motivasi kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Kreasindo Multi Talenta?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasindo Multi Talenta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasindo Multi Talenta.

- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasindo Multi Talenta.

2. Manfaat

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencapai manfaat yang ada dalam penelitian tersebut, yaitu:

- a. Manfaat Empiris

Membantu kemajuan teori dan ilmu manajemen, khususnya yaitu sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kesuksesan bisnis, dan menunjukkan dampak stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

- Manfaat bagi penulis : menambah pengetahuan penulis mengenai stress kerja, beban kerja dan motivasi kerja.
- Manfaat bagi PT Kreasindo Multi Talenta adalah penelitian ini diharapkan bisa berdampak menjadi sumber informasi dan menjadi masukan agar dapat menerapkan beberapa hal positif demi keuntungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5, 123–134.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, II(2), 101–112.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (1997). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . FIF Group Manado*. (Vol. 7, Issue 3).
- Artadi, H. A. (2015). *Validitas dan Reliabilitas*. PT Nuha Medika.
- Asriani, D., L., M. B., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69.
- Astianto. (2014). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam) kota surabaya*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 1(37–64).
- Barati, F., Agung, B., Wongsrikeao, P., Taniguchi, M., Nagai, T., & Otoi, T. (2008). *Meiotic competence and DNA damage of porcine oocytes exposed to an elevated temperature*. 69, 767–772.
<https://doi.org/10.1016/j.theriogenology.2007.08.038>
- Buse, K., Mays, N., & Walt, G. (2005). *Making Health policy*. Open University Press.
- Chiu, C. Y., Leung, A. K. Y., & Chen, L. H. (2009). Making similarity versus difference comparison affects perceptions and consumer reactions to culturally mixed products. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 47(10), 1383–1398.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(September), 224–234.
- Ghozali, I. (2016). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan*

- partial least squares (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2011). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hamdiyah. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Bayumanik Semarang. *Journal of Management*, 02(02).
- Harbani, P. (2010). *Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). PT. Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. (Edisi revi). Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, F. L., & Adiputra, I. G. (2024). PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(01), 147–153.
- Kurniawan, I. O., & Rizki, F. A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 104–110.
- Lisnayetti, & Hasanbasri. (2006). Keterkaitan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 123–135.
- Luthans, Fred, et al. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, volume 1, 249–271.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation* (6th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Malthis, R. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, I. G. N. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Udayana University Press.
- Maslow, A. H. (2000). *Motivation and Personality* (3rd ed.). Harper & Row.
- Moekijat, M. (2008). *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Alumni.
- Munandar, U. (2001). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Rineka Cipta.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari*. 1.
- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., & Hamid, D. (2015). Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap perilaku etis, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 10(4), 1–36.
- Prawirosentono, S. (2004). *Pengelolaan Kinerja Karyawan: Teori dan Praktik*. XYZ.
- Prihandini, T. I., & Sunaryo, S. (2011). Structural Equation Modelling (SEM) dengan model struktural regresi spasial. *Prosiding Seminar Nasional Statistika Universitas Diponegoro*, 162–170.
- Rerung, I. (2019). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di Perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45–58.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Sandewa, F. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di

- Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(2).
- Sardiman, A. M. (2006). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar (Edisi Revisi)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinaga, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–60.
- Sinambela. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banten. *Journal of Management*, 2(2).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Business*, 2, 83–98.
- Sunarso. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Andi Publisher.
- Sunyoto, D. (2012). *Validitas dan Reliabilitas*. PT. Nuha Medika.
- Sustermeister, R. (2002). *People and Productivity*. McGraw-Hill.
- Suwanto & Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerja. 5(2), 1570–1580.
- Warr, P. (2002). *The Psychology of Work*. Routledge.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177–195.
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, S., Hawken, S., Ôunpuu, S., Dans, T., Avezum, A., Lanas, F., Mcqueen,

M., Budaj, A., & Pais, P. (2004). *Effect of potentially modifiable risk factors associated with myocardial infarction in 52 countries (the INTERHEART study)*: case-control study.