



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 1 (2025) pp: 174-181

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan

Humrah<sup>1</sup>, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin<sup>2</sup>, Rezky Amalia Hamka<sup>3</sup>, Amiruddin Tawa<sup>4</sup>, Khaidir Syahrul<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

E-mail: [humrahumra1@gmail.com](mailto:humrahumra1@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausal. Populasi dalam penelitian ini mencakup individu yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti. Sampel ditentukan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, sehingga diperoleh sebanyak 45 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)* versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) Beban kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap stres kerja. (3) Stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh secara tidak langsung antara beban kerja dan kinerja dengan nilai sebesar 0.312, P-value sebesar 0.014, dan t-statistik positif sebesar 2.465 sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

*Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja*

### 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi, instansi pemerintah dan perusahaan swasta. Banyak organisasi, instansi pemerintah dan perusahaan swasta dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi perusahaan. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksanaan dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan perusahaan (Benua et al., 2019) [1].

Stres dapat berpengaruh secara positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan. Bagi banyak karyawan, tingkat stres rendah hingga menengah memungkinkan mereka untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan bereaksi mereka. Namun demikian, tingkat stres kerja yang tinggi atau bahkan menengah dan terus-menerus dirasakan dalam periode yang lama pada akhirnya akan merugikan, kinerja akan merosot dan dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Masalah stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Bantaeng. Masalah yang ditimbulkan adalah banyaknya keluhan dari beberapa karyawan karena hari kerja sampai pada hari sabtu, peneliti juga mendapati beberapa karyawan yang menunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menumpuk dan ketika jatuh tempo karyawan kebingungan dan hal itu membuat karyawan merasa stres, adapun ketegangan masalah pribadi yang mempengaruhi pekerjaan karyawan, juga beban kerjaberlebihan dan desakan waktu dari pimpinan yang membuat karyawan stress.

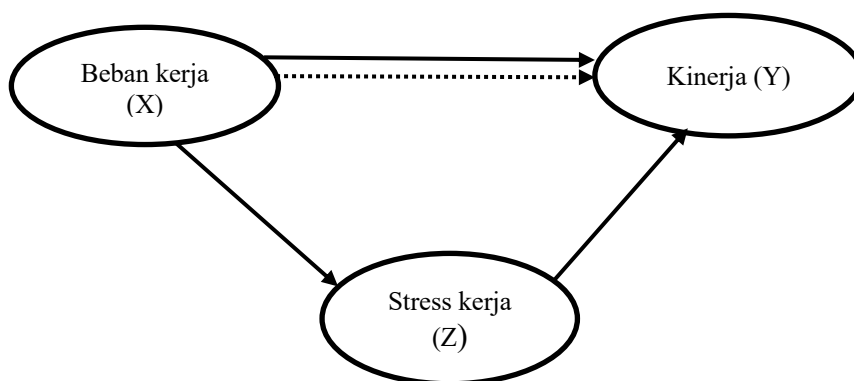
Dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja memiliki konsekuensi penting bagi manajemen. Dengan memahami peran stres kerja sebagai faktor penghubung, manajemen PT. Pegadaian dapat merumuskan langkah-langkah strategis untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan meminimalkan stres. Pendekatan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mendorong peningkatan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu

## 2. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif ini mengumpulkan data melalui instrumen penelitian dan menganalisisnya dengan pendekatan kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang digunakan berupa data mentah yang dikumpulkan langsung melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder, yang diperoleh dari total skor kuesioner yang telah diisi oleh responden, sedangkan informasi mengenai jumlah karyawan diperoleh dari perusahaan. (Sugiyono, 2019). penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Pegadaian Cabang Bantaeng, penelitian ini dilakukan selama rentang waktu enam bulan pada tahun 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Bantaeng yang berjumlah 45 orang. Dengan menggunakan teknik total sampling (sampel jenuh), seluruh populasi dijadikan sampel Ahyar (2020). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert 4 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 4 = sangat setuju), yang mengukur persepsi responden terhadap beban kerja, kondisi pekerjaan, penggunaan jam kerja, target yang harus dicapai. Indikator untuk variabel kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. sedangkan indikator stres kerja mencakup tuntutan peran, tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, dan kepemimpinan organisasi. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengemukakan hubungan antar variabel Independen, variabel dependen dan variabel mediasi. Dengan mengkaji sebab akibat yang ada diantaranya, yaitu beban kerja, kinerja karyawan dan stres kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat

pada Gambar 1 berikut ini:



Keterangan :

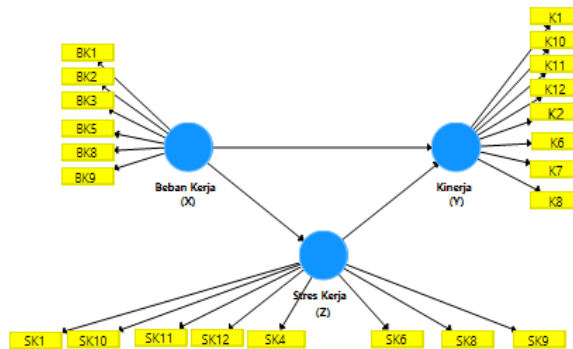
- > : Secara Langsung
- .-.-> : Secara Tidak Langsung

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Formulasikan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga beban kerja berpengaruh langsung negatif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Diduga beban kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap sters kerja.
- H3: Diduga stress kerja berpengaruh langsung negative signifikan terhadap kinerja
- H4: Diduga ada pengaruh negatif secara tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

3. Hasil Dan Diskusi  
 Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2. outer model

1. Uji validity

Validitas konvergen dapat diuji dengan menganalisis outer loading pada indikator konstruk serta menghitung *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7 terhadap variabel laten. Sebaliknya, jika nilai loading factor kurang dari 0,7, indikator tersebut dianggap tidak valid dan akan dihapus dari model karena dinilai kurang efektif dalam mengukur variabel laten Hamid & Anwar, (2019).

Tabel 1. Uji Loading Factor

Outer Loading	Beban Kerja	Kinerja	Stres Kerja
BK1	0.910		
BK2	0.912		
BK3	0.770		
BK4	0.281		
BK5	0.914		
BK6	0.515		
BK7	0.188		
BK8	0.740		
BK9	0.783		
K1		0.813	
K2		0.765	
K3		0.683	
K4		0.226	
K5		0.546	
K6		0.806	
K7		0.805	
K8		0.843	
K10		0.822	
K11		0.834	

K12		0.757	
SK1			0.710
SK2			0.677
SK3			0.698
SK4			0.732
SK5			0.250
SK6			0.777
SK7			0.300
SK8			0.826
SK9			0.853
SK10			0.870
SK11			0.831
SK12			0.831

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
Beban Kerja	0.708
Kinerja Karyawan	0.650
Stres Kerja	0.649

Sumber : data diolah peneliti

2. Validitas diskriminasi (*Discriminant Validity*)

Dalam penelitian ini, terdapat dua aspek yang perlu diperhatikan, yaitu nilai *Cross Loading*, *fornell lacker criterion* dan *HTMT*.

a. *Cross Loading*

Pengujian terhadap nilai *cross loading* dilakukan untuk memastikan hubungan antar konstruk dan item pengukurannya lebih kuat dibandingkan dengan hubungan terhadap konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang ideal diharapkan > 0,7.

Tabel 3 *Cross loading*

Outer Loading	Beban Kerja	Kinerja	Stres Kerja
BK1	0.910	0.594	0.758
BK2	0.912	0.603	0.763
BK3	0.770	0.410	0.570
BK5	0.914	0.683	0.751
BK8	0.740	0.557	0.494
BK9	0.783	0.628	0.603
K1	0.632	0.813	0.542
K2	0.572	0.765	0.504
K6	0.497	0.806	0.487
K7	0.524	0.805	0.567
K8	0.583	0.843	0.558
K10	0.574	0.822	0.542
K11	0.532	0.834	0.608
SK12	0.754	0.757	0.609
SK1	0.649	0.654	0.710
SK4	0.635	0.595	0.732
SK6	0.658	0.612	0.777
SK8	0.555	0.444	0.826
SK9	0.622	0.506	0.853
SK10	0.654	0.538	0.870
SK11	0.572	0.531	0.831
SK12	0.688	0.557	0.831

b. *Fornell Lacker Crietion*

Kriteria *Fornell-Larcker* adalah metode kedua yang dianggap lebih konservatif dalam menutupi validitas diskriminan. Metode ini membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dengan korelasi antar variabel laten. Secara khusus, nilai untuk setiap konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi yang dimiliki konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.

Tabel 4. *Fornell-Lacker Kriterion*

Variabel	Beban Kerja	Kinerja	Stres Kerja
Beban Kerja (X)	0.841		
Kinerja (Y)	0.694	0.806	
Stres Kerja (Z)	0.798	0.697	0.806

Sumber : data diolah peneliti

c. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

konstruk yang berbeda. Metode ini didasarkan pada matriks multitrait.

Pendekatan multimethod digunakan dalam pengukurannya. Untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif, nilai *HTMT* harus kurang dari 0,9. Jika nilai *HTMT* berada di bawah 0,9, maka dapat dipastikan bahwa semua konstruk telah memenuhi validitas diskriminan berdasarkan perhitungan *HTMT*.

Tabel 5 Rasio *HTMT*

Variable	Beban Kerja	Kinerja	Stres Kerja
Beban Kerja			
Kinerja	0.748		
Sters Kerja	0.842	0.745	

3. Uji reliabilitas

a. *Composite Reliability*

Tabel 6. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja	0.935
Kinerja	0.937
Sters Kerja	0.936

b. *Cronbach's Alpha*

Tabel 7. nilai *Cronbach's Alpha*

Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>
Beban Kerja	0.916
Kinerja	0.923
Sters Kerja	0.922

c. Kecocokan (Model fit)

Tabel 8. Uji Model Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
<i>SRMR</i>	0.095	0.095
<i>d ULS</i>	2.283	2.283
<i>d G</i>	2.808	2.808
<i>Chi-Square</i>	481.894	481.894
<i>NFI</i>	0.589	0.589

**Analisis Inner Model (Structural Model)**

1. Analisis *R-Square*

Tabel 9. Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0.542	0.520
Stres Kerja	0.622	0.613

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Nilai *R-Square* merupakan koefisien determinasi yang menunjukkan sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh konstruk endogen. Kriteria untuk penilaian *R-Square* adalah 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah). Nilai *R-Square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah, yang menunjukkan nilai *R-Square* biasa, karena penelitian ini hanya menggunakan lebih dari dua variabel independen.

2. Uji *Q-Square*

Nilai *Q-Square* ( $Q^2$ ) > 0 maka model memiliki nilai predictive relevance, sementara nilai *Q-Square* < 0 maka model kurang memiliki predictive relevance.

Tabel 10. Hasil Nilai *Q-Square*

Variabel	<i>Q-Square</i>
Kinerja	0.333
Stres Kerja	0.380

Sumber : data diolah peneliti

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan aturan praktis (*rule of thumb*) untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Keputusan ini didasarkan pada standar penerimaan hipotesis, di mana nilai t-statistik harus lebih besar dari 1.96 pada tingkat signifikansi alpha 5%. Jika kriteria tersebut terpenuhi, maka hubungan antara konstruk dianggap signifikan.

Tabel 11. Pengujian *Specific Indirect Effects*

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	Hasil
X – Y - Z	0.312	0.310	0.127	2.465	0.014	Positif dan Signifikan

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 12. Total Effect

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	Hasil
X – Y	0.694	0.701	0.093	7.450	0.000	Positif dan Signifikan
X – Z	0.789	0.795	0.058	13.706	0.000	Positif dan Signifikan
Z - Y	0.396	0.395	0.163	2.434	0.015	Positif dan Signifikan

Sumber: data diolah peneliti (2025)

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Bantaeng

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan besaran pengaruh sebesar 0.382, p-value 0.014, dan t-statistics positif 7.094, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat, erat, dan langsung dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasakan bahwa beban kerja yang diberikan wajar, seimbang, serta sesuai dengan keterampilan dan kapasitas mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Namun, meskipun beberapa responden menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan oleh peneliti, terdapat pula responden lain yang menyatakan kesetujuannya. Beban kerja tetap memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja di PT Pegadaian dengan mempertimbangkan keseimbangan beban kerja dalam menentukan produktivitas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa ketidakpuasan terkait beban kerja, PT Pegadaian tetap menjadi tempat kerja yang relevan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Muhammad Rendi Santoso, 2022) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis terkait beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

#### 4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Bantaeng

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dengan besaran pengaruh sebesar 0.789, nilai p-value 0.000, dan t-statistics positif 13.706, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin besar pula tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan PT Pegadaian. Beban kerja yang berlebihan, ketidakseimbangan tugas, serta tekanan pencapaian target dapat meningkatkan stres di lingkungan kerja. Karyawan cenderung mengaitkan beban kerja tinggi dengan tekanan psikologis dan penurunan kesejahteraan. Oleh karena itu, strategi manajemen beban kerja yang efektif tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di PT Pegadaian.

Mayoritas responden menilai bahwa beban kerja di PT Pegadaian Cabang Bantaeng masih tergolong seimbang, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Selain itu, adanya dukungan dari rekan kerja dan atasan juga menjadi faktor yang membantu mengurangi tingkat stres, sehingga secara keseluruhan, persepsi positif ini berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif.

Oleh karena itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sawal 2022) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis terkait beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan PT Pegadaian Cabang Bantaeng diterima.

#### 4.3 Pengaruh stress kerja dan kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Bantaeng

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan besaran pengaruh sebesar 0.396, nilai p-value 0.015, dan t-statistics positif 2.434, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar dampaknya terhadap kinerja mereka di PT Pegadaian Cabang Bantaeng. Dengan besaran pengaruh yang signifikan, hasil ini mengindikasikan bahwa stres kerja dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti tekanan kerja, beban tugas yang berlebihan, serta dukungan dari lingkungan kerja berkontribusi dalam memperkuat hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Namun, meskipun beberapa responden menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang disebar oleh peneliti, terdapat pula responden lain yang menyatakan kesetujuannya. Stres kerja tetap memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena tekanan kerja yang dialami karyawan PT Pegadaian Cabang Bantaeng secara umum tetap memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti manajemen beban kerja, dukungan psikologis, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, serta sistem evaluasi kerja, secara keseluruhan stres kerja tetap berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Mayoritas responden yang menyatakan kesetujuannya terhadap berbagai pernyataan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa mereka mengalami tingkat stres yang bervariasi dalam menjalankan tugasnya. Stres yang dikelola dengan baik dapat menjadi faktor pendorong produktivitas, sementara stres berlebihan dapat berdampak negatif pada motivasi dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, strategi yang efektif dalam mengelola stres kerja sangat penting untuk memastikan karyawan tetap dapat bekerja dengan optimal dan mempertahankan kinerja yang baik.

Oleh karena itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Yudha Kriswara, et. al. 2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis terkait stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Bantaeng diterima.

#### 4.4 Pengaruh beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT Pegadaian Cabang Bantaeng.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan stres kerja secara tidak langsung dengan nilai sebesar 0.312, p-value sebesar 0.014, dan t-statistic positif sebesar 2.465,

sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja.

terdapat hubungan saling memengaruhi antara ketiga variabel: beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT Pegadaian Cabang Bantaeng tidak hanya berdampak langsung pada kinerja mereka, tetapi juga memengaruhi tingkat stres kerja, yang pada akhirnya turut berperan dalam menentukan kualitas dan produktivitas kerja mereka. Ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi tanpa dukungan manajemen yang baik, tingkat stres mereka cenderung meningkat, yang dapat berdampak negatif pada kinerja. Sebaliknya, jika beban kerja dikelola dengan efektif dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan tetap mempertahankan kinerja yang baik. Oleh karena itu, strategi pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di PT Pegadaian Cabang Bantaeng, yang melibatkan 45 responden dari seluruh karyawan, diperoleh temuan utama sebagai berikut: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres kerja memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

## Referensi

1. Ahyar, H. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (A. Husnu (ed.); 1st ed.). CV. Pustaka Ilmu Group
2. Benua, M. G. N., Lengkong, V. P. K., & Pandowo, M. C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3698–3707. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24856>
3. Sugian 2017. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Issue January).
4. Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja. Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
5. Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2), 41–49.