

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEGAR HARUM KALIMANTAN CABANG SAMARINDA

Oktaviana Sapitri¹, Eka Yudhyani², Malinda Kharista³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : oktavianasapitri26@gmail.com

Keywords :

ABSTRACT

Workload, Work Stress and Employee Performance

This research aims to examine and analyze 1) The effect of workload on employee performance at PT Segar Harum Kalimantan, Samarinda Branch, 2) The effect of job stress on employee performance at PT Segar Harum Kalimantan, Samarinda Branch, and 3) The combined effect of workload and job stress on employee performance at PT Segar Harum Kalimantan, Samarinda Branch.

This study was conducted only at PT Segar Harum Kalimantan, Samarinda Branch. The research method used was quantitative with a descriptive approach. The sample consisted of 41 employees selected through a non-probability sampling method using saturated sampling or census. Data collection techniques involved field research with interviews and distributing questionnaires using a Likert scale to measure each indicator. Data analysis was carried out with multiple linear regression analysis using the SPSS version 27 statistical program.

The research findings indicate that 1) Workload has a significant positive effect on employee performance. 2) Job stress has a significant positive effect on employee performance. 3) Workload and job stress together have a significant positive effect on employee performance. These results suggest that although high workload and stress due to supervisor pressure can lead to stress, when well-managed, they can enhance employee motivation and overall performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia, yaitu karyawan menjadi aset utama dalam menjalankan sebuah perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia dengan tepat agar dapat mencapai target pekerjaan. Usaha perusahaan dalam mencapai target pekerjaan dapat menggunakan berbagai macam cara untuk motivasi dan memaksimalkan potensi karyawan, seperti memberikan beban kerja yang diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang berlebih dapat berdampak kurang baik bagi karyawan yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan.

PT Segar Harum Kalimantan Cabang Samarinda adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor produk *consumer goods*, distribusi barang-barang kebutuhan, baik dengan skema konvensional maupun syariah. Wings Group juga menjadi perusahaan yang ditakuti para pemimpin pasar saat ini. Perusahaan memberikan beban kerja yang banyak harus menambah Penjualan dengan lembur. Akibat lembur yang mereka hadapi membuat turunnya Kinerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan karena banyaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan disamping pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan sebagai karyawan divisi penjualan yaitu harus memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan kantor pusat.

Beban kerja merupakan serangkaian tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya. Beban kerja dapat dibedakan menjadi beban kuantitatif, seperti jumlah tugas dan durasi kerja, serta beban kualitatif yang terkait dengan tingkat kesulitan tugas. Menurut (Koesomowidjojo, 2017). “Faktor yang memengaruhi beban kerja meliputi faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan tanggung jawab tambahan, serta faktor internal seperti kemampuan fisik dan psikis karyawan”. Pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Stres kerja menjadi salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan di perusahaan. Ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu, stres kerja dapat memicu tekanan emosional dan fisik yang berdampak negatif. Menurut Siagian (2014:300): “Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, yang apabila tidak diatasi dengan baik dapat berdampak negatif pada kemampuan individu untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan”.

Hubungan yang erat antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Hubungan antara ketiga faktor ini penting untuk diperhatikan, karena beban kerja yang dikelola dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, sedangkan beban kerja yang berlebihan cenderung meningkatkan tekanan emosional dan fisik yang dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan karyawan dalam mengelola stres, sehingga kinerja tetap optimal dan target perusahaan tercapai.

METODE

Jangkauan Penelitian

Penelitian atau laporan proposal ini, tentunya harus ada batasan-batasan dalam penulisan. Adapun variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah beban kerja (X_1) dan

stress kerja (X_2) serta kinerja karyawan (Y). Objek penelitian adalah PT Segar Harum Kalimantan Cabang Samarinda. Pada Maret-Mei 2024.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field Work Research*), yaitu dengan mengumpulkan data langsung dari objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang akurat melalui metode yang sesuai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan lembaran kuesioner secara offline kepada responden. Kuesioner tersebut berkaitan dengan variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik skala Likert, yang terdiri atas (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Kurang Setuju, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Kuesioner dengan skala Likert dipilih karena memungkinkan pemberian skor pada jawaban responden, yang kemudian diolah dan dianalisis untuk menarik kesimpulan yang relevan.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:72), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berkaitan dengan sales/*marketing* daerah di PT Segar Harum Kalimantan Cabang Samarinda yang berjumlah sebanyak 41 pegawai.

Menurut Sugiyono (2012:91) Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berhubungan langsung dengan sales/*marketing* di PT Segar Harum Kalimantan Cabang Samarinda.

Alat Analisis

a. Uji Instrumen Data

Uji Validitas : Sugiyono (2019:122), untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item- item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas Ghazali (2016:47) alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas : Menurut Ghozali (2016:154) digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas : Menurut Ghozali (2016:103) Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas : Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

c. Regresi Liniaer Berganda

Menurut Imam Nazarudin Latief, Faizal Reza & Catur Kumala Dewi (2021:339) Regresi linear berganda digunakan untuk melihat keterkaitan atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Jumlah variabel independen atau variabel bebas pada regresi linier berganda dapat berjumlah dua, tiga, empat bahkan lebih. Dimana variable yang dipakai yaitu variabel independen Beban kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Sehingga persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$

Keterangan:

β_1, β_2 : Koefisien masing - masing variable

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Beban Kerja

X2 : Stres Kerja

e : *Standart error*

d. Penguji Hipotesis

1. Uji Persial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018:98) menyatakan Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Berikut cara melakukan uji t :

a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$. Maka hipotesis diterima.

b. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan Tingkat signifikan $> 0,05$. Maka hipotesis di tolak

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:177) uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha=5\%$). Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

a. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$. Maka hipotesis diterima.

b. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $> 0,05$. Maka hipotesis di tolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan program SPSS versi 27. Proses analisis ini meliputi uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana pernyataan dalam instrumen penelitian valid. Pernyataan dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($df = N-2 = 41-2 = 0,308$) maka r_{tabel} adalah 0,308 sehingga diperoleh nilai r_{hitung} (0,308) yang diperoleh dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi 5%). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} besar dari r_{tabel} (0,308).

Tabel. 1. Beban Kerja (X1)

Variabel	Nilai R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
X1-1	0.423	0.308	Valid
X1-2	0.512	0.308	Valid
X1-3	0.410	0.308	Valid
X1-4	0.330	0.308	Valid
X1-5	0.365	0.308	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Beban Kerja (X1). Semua item (X1-1 hingga X1-5) memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0.308), yang menunjukkan bahwa semua item dalam variabel ini valid.

Tabel. 2. Stres Kerja (X2)

Variabel	Nilai R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
X2-1	0.387	0.308	Valid
X2-2	0.532	0.308	Valid
X2-3	0.466	0.308	Valid
X2-4	0.355	0.308	Valid
X2-5	0.398	0.308	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Stres Kerja (X2). Semua item (X2-1 hingga X2-5) memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0.308), yang menunjukkan bahwa semua item dalam variabel ini valid.

Tabel. 3. Kinerja Karyawan (Y1)

Variabel	Nilai R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
Y1-1	0.451	0.308	Valid
Y1-2	0.493	0.308	Valid
Y1-3	0.462	0.308	Valid
Y1-4	0.518	0.308	Valid
Y1-5	0.477	0.308	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Semua item (Y-1 hingga Y-5) memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0.308), yang menunjukkan bahwa semua item dalam variabel ini valid.

2. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha (α). Jika $\alpha > 0,50$, kuesioner dinilai reliabel; jika $\alpha < 0,50$, kuesioner dianggap tidak reliabel.

Tabel. 4. Uji Relibilitas Variabel X dan Y

Variabel	Uji Reabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
X1	0,762	0,762	> 0.50
X2	0,805	0,805	> 0.50
Y	0,878	0,878	> 0.50

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mengenai uji reliabilitas, dan yang terlihat nilai reliabilitas variabel Beban Kerja (X1) $0.762 > 0.50$, Stres Kerja (X2) $0.805 > 0.50$, dan Kinerja Karyawan (Y) $0.878 > 0.50$. Artinya, semua item pada setiap variabel dikatakan reliabel dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Jika nilai SIG $> 0,05$, data berdistribusi normal; jika SIG $< 0,05$, data tidak berdistribusi normal.

Tabel. 5. Uji Normalitas

	Nilai
Test Statistik (Z)	0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,81, karena nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai tersebut normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 0,10, maka variabel tersebut mengalami multikolinieritas dengan variabel independen lainnya.

Tabel. 6. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0.711	1.405
X2	0.726	1.377
Y	0.739	1.353

Sumber: Data diolah (2024)

Nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, yakni meregresi variabel independen dengan nilai absolute residual sebagai variabel dependen.

Tabel. 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
X1	0.152
X2	0.231
Y	0.124

Sumber: Data diolah (2024)

Nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel. 8. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7,242	2,445		2,962	,005
	X1	,294	,091	,442	3,246	,002

X2	,184	,089	,283	2,077	,045
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Output SPSS V27 (2024)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 8 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

$$Y = 0,442 + 0,283 + e$$

Dimana :

- β_1, β_2 : Koefisien
- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Beban Kerja
- X2 : Stres Kerja
- E : *Standart error*

- a. Pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,442 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila beban kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- b. Pengaruh variabel stres kerja (X2) kinerja karyawan (Y) sebesar 0,283 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

5. Uji Signifikansi parsial (Uji t)

Penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan 0.05 maka hipotesis ditolak. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,498	2,676		2,428	,020
	X1	,290	,091	,435	3,185	,003
	X2	,225	,108	,285	2,091	,043

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Output SPSS V27 (2024)

Berdasarkan tabel 2 maka dapat disimpulkan :

1. Beban kerja (X1)

Variabel beban kerja (X₁) memperoleh t_{hitung} sebesar 3,185 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,024. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Stres Kerja (X₂)

Variabel stress kerja (X₂) memperoleh t_{hitung} sebesar 2,091 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,024. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,043 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara Bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji F (Simultan) dapat dilihat dari table berikut :

Tabel. 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,871	2	20,935	8,904	,001 ^b
	Residual	89,349	38	2,351		
	Total	131,220	40			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber : Data Output SPSS V27 (2024)

Nilai sig. untuk variabel beban kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) secara simultan terhadap variable kinerja karyawan (Y) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $F_{hitung} = 8,904$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,24$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama pada variabel beban kerja (X₁), dan stres kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan(Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi beban kerja dan stres kerja, semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Segar Harum Kalimantan Cabang Samarinda. Hal ini terjadi karena pemberian tugas yang sesuai dengan kapasitas karyawan dan pengelolaan target kerja yang jelas, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan mencapai hasil yang diharapkan.
2. Variabel stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor stres yang dihadapi oleh karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, terutama ketika tantangan atau tekanan dari atasan dikelola dengan baik. Stres yang dikelola dengan benar justru dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.
3. Variabel beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dapat mengelola beban kerja dengan baik, serta mampu mengatasi stres, akan memiliki kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang diberikan beban kerja yang jelas dan sesuai dengan kemampuan mereka, serta dukungan dalam mengelola stres, cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka dapat disarankan :

1. Bagi PT Segar Harum Kalimantan Cabang Samarinda:
PT Segar Harum Kalimantan Cabang Samarinda diharapkan dapat mengevaluasi beban kerja secara berkala dan menerapkan program manajemen stres untuk meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini akan membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain, sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan di PT Segar Harum Kalimantan Cabang Samarinda. Pendekatan ini akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENCES

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, & Pancasast. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Multifinance. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i5.390>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelola Karyawan*. Jakarta: CAPS Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Latif, Imam Nazarudin, Faizal Reza & Catur Kumala Dewi. (2021). *Statistika Inferensial: Teori dan Aplikasi*. Cetakan Ke-1, Klaten: Tahta Media Group.
- Moehariono, (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.