



## ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PUMP

**Garin Pramadhani<sup>1</sup>**

**Sri Zetli<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Teknik Industri, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Teknik Industri, Universitas Putera Batam

*Email : [pb210410091@upbatam.ac.id](mailto:pb210410091@upbatam.ac.id)*

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of workload and job stress on employee performance using a quantitative descriptive approach. Workload was measured using the NASA-TLX method, while job stress was measured using the Health and Safety Executive (HSE) indicator. Data were collected from 15 employees working at PT Prathama Usaha Mandiri Perkasa through a questionnaire, then analyzed using multiple linear regression using SPSS. The results showed that workload had a significant negative effect on performance ( $t = -3.505$ ;  $p < 0.05$ ), as well as job stress ( $t = -2.917$ ;  $p < 0.05$ ). The results of the F test ( $F = 9.016$ ;  $p < 0.05$ ) also proved a simultaneous influence. This study states that high workload and unmanaged stress can reduce employee performance. Therefore, companies are advised to manage the division of tasks and provide support in stress management to improve employee performance.*

**Keywords:** *Workload, Work Stress, Employee Performance, NASA-TLX, HSE*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan sumber utama dalam keberlangsungan dan perkembangan suatu perusahaan dengan memberikan kontribusi yang dibutuhkan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi tidak hanya pada aspek teknis dan operasional, tetapi juga pada pengelolaan tenaga kerja, termasuk perhatian terhadap beban kerja dan kesejahteraan psikologis mereka. Perusahaan juga harus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah. Salah satu faktor yang berkontribusi dalam tercapainya suatu

perusahaan adalah kinerja karyawan . Lingkungan kerja dengan tuntutan pencapaian target, serta tekanan dari berbagai pihak membuat karyawan sering kali berada dalam kondisi kerja yang menantang. Ketika beban kerja tidak sesuai kapasitas masing-masing individu, maka hal tersebut dapat menimbulkan kelelahan, demotivasi, bahkan stres (Jumarni, 2024).

Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas, tetapi juga meningkatkan potensi terjadinya turnover karyawan, absensi yang tinggi, serta konflik internal dalam tim kerja (Simanjuntak *et al.*, 2021).

Pada penelitian ini, masalah beban kerja di perusahaan disebabkan oleh



kondisi karyawan yang mengalami kelelahan akibat tingginya tekanan pekerjaan, selain itu beban kerja yang berlebihan juga mengakibatkan menurunnya konsentrasi karyawan saat bekerja. Oleh karena itu, pengaturan waktu kerja yang efektif merupakan salah satu strategi dalam menangani beban kerja, sehingga karyawan tidak perlu terus-menerus melakukan lembur, apalagi sampai harus bekerja di hari libur. Berbeda dengan penelitian (Fani & Permana, 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja terjadi di akibatkan oleh karyawan yang berada di bawah tekanan cenderung kesulitan untuk menjaga fokus saat bekerja, sehingga berisiko melakukan kekeliruan dalam menyelesaikan tugasnya.

Stres kerja merupakan suatu keadaan tegang yang dapat memengaruhi perasaan, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Umumnya, stres dipandang sebagai hal yang negatif karena sering kali muncul akibat faktor-faktor yang merugikan. Stres kerja sendiri merupakan hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya (Fasihah *et al.*, 2022).

PT Prathama Usaha Mandiri Perkasa (PUMP) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang general supplier, khususnya alat-alat keselamatan baik dibidang industri maupun marine yang ada di Kota Batam. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, PT PUMP memiliki struktur organisasi yang masih ramping dan jumlah karyawan yang terbatas. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan memiliki beban kerja yang tinggi, termasuk merangkap lebih dari satu peran atau tanggung jawab.

Kondisi ini terjadi pada bagian general admin ketika kepala gudang

harus menjalankan tugas diluar kota. Dalam situasi tersebut, tugas perhitungan stok barang yang semestinya menjadi tanggung jawab bagian gudang terpaksa diambil alih oleh general admin. Hal ini membuat karyawan general admin harus menjalankan tugas tambahan yang berada diluar lingkup pekerjaannya. Pekerjaan yang multitasking ini tidak hanya menambah beban kerja, tetapi juga beresiko menurunkan akurasi kerja karena karyawan harus membagi fokus antara tugas utama dan tugas tambahan. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan kerja serta berdampak pada stres kerja maupun kinerja pekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Prathama Usaha Mandiri Perkasa diketahui bahwa beban kerja pada karyawan admin, accounting dan logistik berbeda-beda sesuai bidangnya. Terdapat permasalahan dibidang accounting yang dialami karyawan baru yang masih tahap penyesuaian, yaitu ketidakteraturan sistem accounting di perusahaan menyebabkan beban kerja menumpuk, terutama bagi karyawan baru yang belum sepenuhnya memahami alur kerja. Hal ini tidak hanya memperlambat proses adaptasi, tetapi juga meningkatkan tekanan kerja secara signifikan karena harus menyelesaikan report tahun berjalan dalam waktu 3 minggu dengan sistem yang kurang mendukung. Selain itu terdapat pekerjaan tambahan pada bagian accounting, ketika general admin harus turun kegudang untuk memantau pengiriman dan stok barang, sebagian besar pekerjaan admin juga dialihkan kebagian accounting, akibatnya pekerjaan accounting menjadi bertambah. Hal ini menyebabkan karyawan bagian accounting memiliki jam kerja yang berlebihan dan tidak sesuai



dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil pengukuran beban kerja dengan metode *NASA-TLX*, mengetahui hasil pengukuran stres kerja menggunakan pendekatan *Health and Safety Executive* (HSE), mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT PUMP, mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT PUMP, serta mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT PUMP.

## KAJIAN TEORI

### 2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja oleh individu maupun kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam jangka waktu tertentu. (Wisudawati & Pratama, 2021) Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian tujuan serta penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini mencakup evaluasi terhadap mutu dan jumlah hasil kerja berdasarkan peran dan tanggung jawab yang diemban.

### 2.2 Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan sebagai kesenjangan antara kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dijalankan. Karena aktivitas kerja melibatkan aspek mental dan fisik, masing-masing memiliki tingkat beban yang berbeda. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan penggunaan energi secara berlebihan dan menimbulkan stres berlebih (*overstres*), sedangkan beban kerja yang terlalu ringan bisa menimbulkan kebosanan dan kejemuhan (*understres*) (Aryanny & Baitil, 2021).

### 2.3 Metode *NASA-TLX*

*NASA-TLX* merupakan metode yang dikembangkan pada tahun 1981 oleh Sandra G. Hart dari NASA-Ames Research Center dan Lowell E. Staveland dari San Jose State University (Ayu *et al.*, 2024). *NASA-TLX* merupakan suatu metode yang digunakan untuk menilai beban kerja karyawan secara subjektif. Metode ini merupakan prosedur yang menghasilkan skor total beban kerja berdasarkan rata-rata tertimbang dari 6 indikator atau skala penilaian. 6 indikator yang dinilai meliputi tuntutan mental (*Mental Demand*), tuntutan fisik (*Physical Demand*), tekanan waktu (*Temporal Demand*), penilaian terhadap kinerja pribadi (*Own Performance*), tingkat usaha yang dikeluarkan (*Effort*), serta tingkat frustrasi yang dirasakan (*Frustration Level*).

### 2.4 Stres Kerja

Stres kerja merupakan reaksi emosional dan fisik yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, atau harapan dari pekerja, sehingga dapat menimbulkan gangguan atau dampak negatif (Zetli, 2019). Stres kerja dapat timbul akibat kelelahan dan ketika seseorang merasa tidak mampu menyelesaikan tugasnya.

### 2.5 *Health and Safety Executive* (HSE)

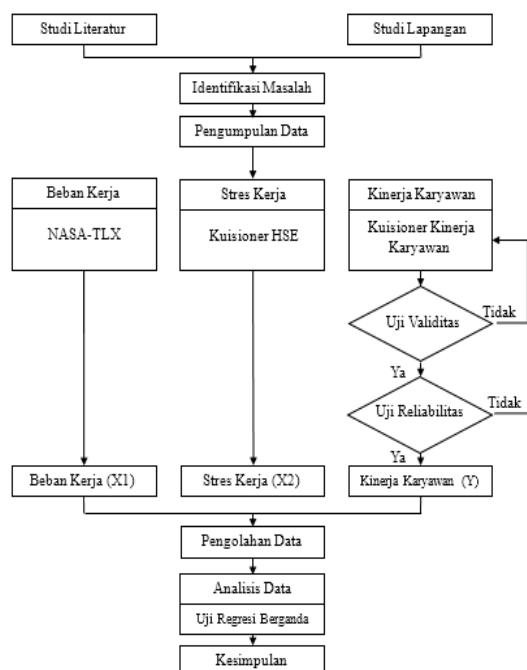
*Health and Safety Executive* (HSE) adalah suatu metode yang dirancang untuk mengevaluasi tingkat stres kerja karyawan berdasarkan standar manajemen stres yang dikembangkan oleh HSE (*Health and Safety Executive*) Inggris. *Health and Safety Executive* (HSE) berfungsi untuk mengidentifikasi faktor-faktor risiko penyebab stres di perusahaan dalam merancang strategi



pencegahan yang tepat (Rahdiana, 2020). tempat kerja serta membantu

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Berikut ini alur desain penelitian pada gambar 1.



**Gambar 1.** Desain Penelitian  
Sumber : Data Peneliti, 2025

Variabel *independen* dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja (X1) yang diukur menggunakan kuesioner NASA-TLX, mencakup aspek beban mental, fisik, waktu, kinerja, upaya, dan tingkat frustrasi, serta stres kerja (X2) yang diukur menggunakan kuesioner *Health and Safety Executive* (HSE) yang terdiri dari 35 pernyataan. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang diukur dengan instrumen survei yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT Prathama Usaha Mandiri Perkasa, dengan jumlah populasi sebanyak 15 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Pengukuran beban kerja dilakukan dengan metode NASA-TLX, sementara stres kerja dinilai menggunakan HSE. Untuk menganalisis hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan, digunakan metode regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Beban Kerja

Hasil pengukuran beban kerja menggunakan metode NASA-TLX. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja dan stress kerja. NASA-TLX digunakan untuk mengetahui skor beban kerja responden dengan menggunakan 6 indikator.

Tabel 1 Berikut ini adalah hasil penilaian beban kerja dengan menggunakan metode NASA-TLX, berupa pembobotan, rating, nilai produk dan WWL.

**Tabel 1.** Hasil Perhitungan Beban Kerja

Responden	Beban Kerja	MD	PD	TD	P	E	FL	WWL	Rata-Rata	Kategori
1	Bobot	2	2	3	2	3	3	967	64,47	Tinggi
	Rating	90	35	79	30	85	55			
2	Bobot	2	1	0	4	5	3	729	48,60	Sedang
	Rating	40	29	50	55	50	50			
3	Bobot	3	2	2	3	3	2	687	45,80	Sedang
	Rating	35	39	50	54	50	46			
4	Bobot	2	1	3	3	3	3	679	45,27	Sedang
	Rating	40	29	55	45	55	35			
5	Bobot	2	2	4	4	1	2	1038	75,87	Sangat Tinggi
	Rating	90	29	80	80	90	85			
6	Bobot	3	0	3	4	3	2	765	51,00	Tinggi
	Rating	35	30	60	55	60	40			
7	Bobot	4	2	2	3	2	2	616	41,07	Sedang
	Rating	35	30	55	32	65	40			
8	Bobot	2	3	4	1	3	2	785	52,33	Tinggi
	Rating	40	55	60	25	55	55			
9	Bobot	2	4	2	2	3	2	879	58,60	Tinggi
	Rating	35	85	65	30	53	60			
10	Bobot	3	3	2	2	3	2	837	55,80	Tinggi
	Rating	45	70	55	45	54	65			
11	Bobot	3	5	2	2	1	2	826	55,07	Tinggi
	Rating	40	75	54	42	59	40			
12	Bobot	2	3	1	4	3	2	752	50,13	Sedang
	Rating	30	70	55	43	45	45			
13	Bobot	2	5	1	3	2	2	761	50,73	Tinggi
	Rating	35	70	50	53	35	31			
14	Bobot	3	2	2	3	3	2	782	52,13	Tinggi
	Rating	25	85	46	50	55	65			
15	Bobot	1	5	2	3	3	1	882	58,80	Tinggi
	Rating	30	80	48	45	55	56			
Rata-Rata								53,71	Tinggi	

Sumber : Data Peneliti, 2025



#### 4.2 Stres Kerja

Berikut ini merupakan hasil jawaban responden terkait stres kerja yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner, pada tabel 2 menggunakan metode HSE

**Tabel 2.** Hasil Perhitungan Stres Kerja

Responden	Total	Percentase	Responden	Total	Percentase
1	122	69,71%	9	110	62,86%
2	124	70,86%	10	123	70,29%
3	121	69,14%	11	125	71,43%
4	133	76,00%	12	123	70,29%
5	120	68,57%	13	122	69,71%
6	132	75,43%	14	124	70,86%
7	115	65,71%	15	127	72,57%
8	117	66,86%	<b>Rata-Rata</b>		<b>122,54</b>
			<b>Rata-Rata</b>		<b>70,01%</b>

Sumber : Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengukuran, rata-rata nilai stres kerja adalah sebesar 122,54 dengan persentase 70,01%. Angka ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan di perusahaan cenderung tinggi dan berdampak negatif. Artinya, karyawan di PT PUMP Batam

mengalami stress kerja yang cukup signifikan.

#### 4.3 Kinerja Karyawan

Adapun Hasil yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden mengenai persepsi mereka terkait kinerja karyawan, berikut pada tabel 3

**Tabel 3.** Hasil Perhitungan Kinerja Karyawan

Responden	Total	Percentase	Responden	Total	Percentase
1	7	28,00%	9	15	60,00%
2	13	52,00%	10	12	48,00%
3	15	60,00%	11	11	44,00%
4	6	24,00%	12	8	32,00%
5	5	20,00%	13	14	56,00%
6	16	64,00%	14	10	40,00%
7	20	80,00%	15	8	32,00%
8	17	68,00%	<b>Rata-Rata</b>		<b>11,8</b>
			<b>Rata-Rata</b>		<b>47,20%</b>

Sumber : Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 15 responden, diperoleh rata-rata total skor kinerja karyawan sebesar

11,8 dari skor maksimum 25, dengan persentase rata-rata sebesar 47,20%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja



karyawan berada dalam kategori rendah hingga sedang, karena nilai yang diperoleh masih berada di bawah 50%

#### 4.4 Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment melalui

software SPSS. Hasil output SPSS menunjukkan bahwa seluruh indikator (KK1 sampai KK5) memiliki nilai Pearson Correlation yang tinggi dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Adapun jumlah responden yang digunakan adalah 15 orang, sehingga derajat bebas ( $df$ ) =  $15 - 2 = 13$ .

**Tabel 4.** Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan	P1		0,909	Valid
	P2		0,910	
	P3	0,514	0,943	
	P4		0,872	
	P5		0,859	

Sumber : Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dengan SPSS, seluruh item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai signifikansinya  $< 0,05$  dan koefisien korelasi  $>$  r-tabel. Dengan  $df = 13$  dan

tingkat signifikansi 5%, nilai r-tabel = 0,514. Karena semua nilai korelasi  $>$  0,514. Sesuai dengan hasil yang terlihat pada tabel diatas, seluruh pernyataan  $>$  0,514 sehingga dapat dikatakan valid.

#### 4.5 Uji Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,938 dengan jumlah item sebanyak 5 pernyataan. Nilai ini berada di atas angka

0,70 yang merupakan batas minimal reliabilitas. Hasil uji reliabilitas untuk variabel dependen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	5

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,938, maka seluruh item dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

#### 4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
		Beta		
1 (Constant)	79.585	18.584		4.283
beban kerja	-.336	.096	-.648	-3.505
stres kerja	-.406	.139	-.539	-2.917

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Sumber :** Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas, dihasilkan persamaan sebagai berikut :

1. Konstanta 79,583 menunjukkan bahwa jika beban kerja dan stres kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada angka 79,585.
2. Koefisien -0,336, nilai sig 0,004 berarti setiap kenaikan 1 satuan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,336 poin, dengan asumsi variabel stres kerja tetap. Dengan interpretasi Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

negatif signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

3. Koefisien -0,406, nilai sig 0,013 berarti setiap kenaikan 1 satuan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,406 poin, dengan asumsi variabel beban kerja tetap. Dengan interpretasi Stres kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

#### 4.7 Uji Parsial (Uji-t)

Pada penelitian ini, uji-t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji-t tersebut ditampilkan pada tabel 7 berikut.

**Tabel 7.** Hasil Uji - T

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	t	
		Beta		
1 (Constant)	79.585	18.584	4.283	.001
beban kerja	-.336	.096	-3.505	.004
stres kerja	-.406	.139	-2.917	.013

a. Dependent Variable: kinerja karyawan



Untuk variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -3.505, nilai sig (p-value) sebesar 0,004 dan nilai koefisien regresi -0,336. Artinya nilai signifikansi (0,004) < 0,05, artinya beban kerja berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan. Tanda negatif pada koefisien (-0,336) menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Untuk variabel stres kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -2,917, nilai sig (p-value) sebesar 0,013 dan nilai koefisien regresi -0,406. Artinya nilai signifikansi (0,013) < 0,05, maka stres kerja juga berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien

regresi yang negatif menandakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja karyawan akan menurun. Baik itu variabel beban kerja maupun stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansi keduanya lebih kecil dari 0,05.

#### 4.8 Uji simultan (Uji-f)

Bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F ditampilkan pada tabel 8 berikut.

**Tabel 8.** Hasil Uji – F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.759	2	82.380	9.016	.004 <sup>b</sup>
	Residual	109.641	12	9.137		
	Total	274.400	14			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), stres kerja, beban kerja

**Sumber :** Olah Data SPSS, 2025

Nilai F hitung = 9,016 dengan signifikansi (Sig.) = 0,004. Karena Sig. < 0,05, maka model regresi secara simultan signifikan. Artinya, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengkajian terhadap variabel independen yang terdiri dari Beban Kerja dan Stres Kerja, serta variabel dependen yaitu

Kinerja Karyawan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji-t (-3,505) menunjukkan bahwa nilai signifikansi beban kerja berada di bawah 0,05, yang berarti beban kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja.
2. Stres Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi dari variabel stres kerja (-2,917) juga



lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat berdampak negatif pada performa karyawan.

3. Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F (9,016), diperoleh nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aryanny, E., & Baitil, B. (2021). Analisis Beban Kerja Operator Di Bagian Produksi Dengan Metode Cardiovascular Load (Cvl) Dan Bourdon Wiersma Untuk Mengurangi Kelelahan Di Cv. Xyz. *Tekmapro: Journal Of Industrial Engineering And Management*, 16(1), 59–70. <Https://Doi.Org/10.33005/Tekmapro.V16i1.150>
- Ayu, D., Dewi, S., Komaladewi, A. A. I. A. S., Pratama, F., & Setyawan, P. (2024). Analisis Beban Kerja Mental Mahasiswa Terhadap Sistem Perkuliahan Daring Dengan Metode NASA-TLX. 7(1), 511–520.
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, A. H. M. Dan A., & Tarigan, S. (2021). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA*. 2(3), 13.
- Fasihah, N. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Surya Melati Ngletih. *Commodities, Journal Of Economic And Business*, 3(1), 046–054. <Https://Doi.Org/10.59689/Commo.V3i1.868>
- Jumarni, S. Z. (2024). Jurnal Comasie. *Comasie*, 11(03), 1–11.
- Nidya Wisudawati, & Dodi Aprianto Pratama. (2021). The Influence Of Workload And Stress On Employee Performance In PT X Palm Oil Mill. *International Journal Of Science, Technology & Management*, 2(6), 2065–2071. <Https://Doi.Org/10.46729/Ijstm.V2i6.374>
- Tiari Rahma Fani, & Yudi Ferdiana Permana. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <Https://Doi.Org/10.35870/Jemsi.V10i4.2557>
- Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Dan Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63–70. <Https://Doi.Org/10.33884/Jrsi.V4i2.1061>



	<p><b>Biodata</b> Penulis pertama, <b>Garin Pramadhani</b>, Merupakan mahasiswa Prodi Teknik Industri Universitas Putera Batam.</p>
	<p><b>Biodata</b> Penulis kedua, <b>Sri Zetli, S.T., M.T.</b> merupakan Dosen Prodi Teknik Industri Universitas Putera Batam.</p>