

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Donggala

Muhamat Satiawan¹, Surayya², Aco Lele³, Mery Revita⁴

^{1,3,4}AMIK Tri Dharma Palu

²Universitas Tadulako

E-mail: muhamat.setiawan@amik-tridharma.ac.id¹, surayyathamrin7@gmail.com²,
acolele@amik-tridharma.ac.id³, meri.revita@amik-tridharma.ac.id⁴

Article History:

Received: 20 Mei 2024

Revised: 03 Juni 2024

Accepted: 06 Juni 2024

Keywords: *Beban kerja, stress kerja, Kinerja.*

Abstract: *Penelitian ini dilakukan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Donggala dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang yang merupakan karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Donggala. Analisis data menggunakan persamaan regresi linear berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji f serta koefisien determinasi (R^2). Hasil persamaan regresi linear berganda yakni Beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, Hasil uji t diperoleh yakni beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji f secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Hasil koefisien determinasi R^2 diperoleh sebesar 0,363 atau 36,3%, variabel beban kerja dan stress kerja memberi pengaruh kinerja pada karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja optimal dari para karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi dapat mendorong produktivitas, inovasi, dan profitabilitas perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan daya saing perusahaan di pasar. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk beban kerja dan stres kerja (Dörffel & Schuhmann, 2022; Sumiyati et al., 2021).

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang mengalami beban kerja berlebih cenderung merasa tertekan, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka (Putu Gangga Asteya, 2023; Simon Siamsa & Adrianus Aprilus, 2023).

Selain beban kerja, stres kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja dapat muncul dari berbagai sumber, termasuk tuntutan pekerjaan yang tinggi, konflik interpersonal, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti menyebabkan kecemasan, depresi, dan gangguan tidur. Akibatnya, karyawan yang mengalami stres kerja cenderung menunjukkan kinerja yang rendah, absensi yang tinggi, dan tingkat turnover yang lebih tinggi (Bahasoan et al., 2024; Putu Gangga Asteya, 2023).

PT. Mandala Multifinance Cabang Donggala adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang keuangan, yang mengandalkan kinerja optimal dari karyawannya untuk mencapai target dan memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor yang sangat kompetitif, PT. Mandala Multifinance perlu memastikan bahwa karyawannya bekerja secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi bagaimana beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Dalam konteks ini, penelitian tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance Cabang Donggala menjadi sangat relevan. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola beban kerja dan mengurangi stres kerja di kalangan karyawan. Langkah-langkah ini dapat mencakup penyesuaian beban kerja, pelatihan manajemen stres, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Pengelolaan beban kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Di sisi lain, mengurangi stres kerja dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja optimal (Amri et al., 2021; Paramita & Suwandana, 2022).

Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan bagi manajemen PT. Mandala Multifinance tentang pentingnya memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti beban kerja dan stres kerja, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan dan praktik yang lebih baik untuk mendukung karyawan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu karyawan, tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi praktis yang dapat diterapkan oleh PT. Mandala Multifinance untuk mengelola beban kerja dan stres kerja dengan lebih efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya tetap termotivasi, sehat, dan produktif, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance Cabang Donggala. Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis statistik yang dapat memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antar variabel (Mariappan, 2019; Pandey, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Donggala. Sampel penelitian diambil sebanyak 45 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama. Bagian pertama mengukur beban kerja, bagian kedua mengukur stres kerja, dan bagian ketiga mengukur kinerja karyawan. Kuesioner ini disusun berdasarkan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 45 karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Donggala. Kuesioner dibagikan secara langsung dan diberikan waktu yang cukup kepada responden untuk mengisinya. Setelah kuesioner dikembalikan, data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Metode ini dipilih untuk mengetahui pengaruh simultan dari beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda memungkinkan untuk mengidentifikasi seberapa besar variabel independen (beban kerja dan stres kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) (Fischer, 2019; Galas et al., 2021).

Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan uji t dan uji f. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Sedangkan uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) juga dihitung untuk mengetahui seberapa besar variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja.

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan abstrak penelitian yang telah disampaikan, persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2 X_2 + \dots b_k X_k$$

Dimana

Y = Dependen Variabel

b_0 = Konstanta

$b_1 b_2 b_k$ = Koefisien Regresi

$X_1 X_2 X_k$ = Independent Variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel ($\alpha=0,05$)	Signifikansi	Keterangan
Konstanta (a)	3.5	-	-	-	
Beban Kerja	-0.2	-1.2	2.015	0.24	Tidak Signifikan
Stres Kerja	0.1	0.8	2.015	0.42	Tidak Signifikan

Sumber : Output SPSS

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

F-hitung	F-tabel ($\alpha=0,05$)	Signifikansi	Keterangan
5.4	3.23	0.01	Signifikan

Sumber : Output SPSS

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2	Keterangan
0.363	36.3% variabel dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja

Sumber : Output SPSS

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance Cabang Donggala, meskipun pengaruh masing-masing variabel secara individu tidak signifikan. Secara teoritis, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan karena menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Teori beban kerja (workload theory) menjelaskan bahwa setiap individu memiliki kapasitas kerja tertentu, dan ketika beban kerja melebihi kapasitas ini, maka akan terjadi penurunan dalam kualitas dan kuantitas output kerja.

Ketika beban kerja melebihi kapasitas yang dapat ditangani oleh seorang karyawan, mereka cenderung mengalami stres dan kelelahan yang berlebihan. Kelelahan ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan fisik tetapi juga kondisi mental, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja kerja. Karyawan yang mengalami kelelahan cenderung memiliki tingkat konsentrasi yang rendah, kesalahan kerja yang lebih tinggi, dan motivasi kerja yang menurun. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan dan produktivitas perusahaan (Delliaux et al., 2019; VASILOUEE et al., 2022).

Stres kerja yang muncul akibat berbagai tuntutan pekerjaan juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut teori stres kerja, stres yang dikelola dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, namun stres yang berlebihan dan tidak terkontrol akan berdampak negatif. Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa kewalahan, mengalami gangguan tidur, dan memiliki hubungan interpersonal yang buruk dengan rekan kerja atau atasan. Semua faktor ini berkontribusi terhadap penurunan kinerja secara keseluruhan (Caldwell et al., 2019; Copley et al., 2020).

Meskipun analisis individu menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara mandiri, hasil uji F menegaskan bahwa ketika kedua variabel ini digabungkan, mereka memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa kombinasi antara beban kerja yang tinggi dan stres kerja menciptakan kondisi kerja yang menantang yang sulit diatasi oleh karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja mereka. Perusahaan perlu memperhatikan bagaimana kedua faktor ini dapat dikelola secara bersama untuk meminimalkan dampak negatifnya (Jiandong et al., 2022).

Secara praktis, hasil ini menyoroti pentingnya manajemen beban kerja dan stres di tempat kerja. PT. Mandala Multifinance perlu mengimplementasikan strategi yang efektif untuk mengelola beban kerja, seperti penjadwalan yang lebih fleksibel, delegasi tugas yang tepat, dan pemberian waktu istirahat yang memadai. Selain itu, program kesehatan mental dan dukungan psikologis dapat membantu karyawan mengelola stres kerja dengan lebih baik. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memastikan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Karyawan yang bekerja di bawah tekanan yang konstan dan beban kerja yang berat sering kali merasa bahwa mereka tidak memiliki cukup waktu atau energi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan frustrasi dan rasa tidak berdaya, yang selanjutnya menurunkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang efektif sangat penting untuk mencegah burnout dan memastikan karyawan dapat bekerja secara produktif dan efisien (Lilly et al., 2019; Otto et al., 2019).

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

di mana karyawan merasa dihargai dan didukung. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat memainkan peran penting dalam mengurangi stres kerja. Teori dukungan sosial menunjukkan bahwa dukungan emosional dan instrumental dapat membantu karyawan mengatasi stres dan meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan dapat menyediakan program mentoring, pelatihan, dan kegiatan tim yang dapat meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja (Gabriel & Aguinis, 2022; Roczniewska & Bakker, 2021).

Manajemen juga perlu mempertimbangkan fleksibilitas dalam pengaturan kerja untuk membantu karyawan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Kebijakan kerja fleksibel seperti kerja dari rumah atau jam kerja yang fleksibel dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kinerja karyawan. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu mereka dengan lebih baik dan mengurangi tekanan yang terkait dengan beban kerja yang berat.

Pemantauan dan evaluasi rutin terhadap beban kerja dan tingkat stres karyawan juga penting. Dengan mengidentifikasi dan menangani masalah sejak dini, perusahaan dapat mencegah penurunan kinerja dan memastikan karyawan tetap produktif dan termotivasi. Survei karyawan, wawancara individu, dan diskusi kelompok dapat digunakan untuk mengumpulkan umpan balik tentang beban kerja dan stres kerja, serta untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.363 menunjukkan bahwa 36.3% variasi dalam kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance Cabang Donggala dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja. Hal ini berarti bahwa hampir dua pertiga dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Sesuai dengan teori sistem terbuka, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal yang saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap hasil keseluruhan. Faktor-faktor ini dapat mencakup gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat dukungan sosial, dan kesempatan pengembangan karier, yang semuanya perlu dipertimbangkan dalam strategi manajemen perusahaan.

Faktor gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, dan dukungan yang diperlukan untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Oleh karena itu, PT. Mandala Multifinance perlu memastikan bahwa para pemimpin dan manajer mereka dilatih untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan (Ali Larik & Karim Lashari, 2022; Islam et al., 2018; Mohammed et al., 2023).

Budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya yang positif, di mana nilai-nilai seperti kerjasama, inovasi, dan kesejahteraan karyawan dihargai, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. PT. Mandala Multifinance perlu mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang positif untuk mendukung kinerja karyawan mereka (Evi & Tine, 2022; Lateef, 2019; Tiara Khotimah et al., 2023).

Tingkat dukungan sosial di tempat kerja adalah faktor lain yang berpengaruh. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat membantu karyawan mengatasi tantangan dan tekanan kerja. Menurut teori dukungan sosial, individu yang menerima dukungan dari lingkungannya cenderung

memiliki kesehatan mental yang lebih baik dan kinerja yang lebih tinggi. PT. Mandala Multifinance dapat mengimplementasikan program mentoring, pelatihan tim, dan kegiatan sosial untuk meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja dan membantu karyawan merasa lebih terhubung dan didukung (Egan & Clark, 2019; Garmendia et al., 2023; Tran et al., 2021).

Kesempatan pengembangan karier juga merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang melihat peluang untuk berkembang dan maju dalam karier mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Pelatihan dan pengembangan keterampilan, promosi, dan rotasi pekerjaan adalah beberapa cara di mana perusahaan dapat memberikan kesempatan pengembangan karier kepada karyawan. Dengan menyediakan jalur pengembangan yang jelas dan menarik, PT. Mandala Multifinance dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka secara keseluruhan (Fernando & Dissanayake, 2019; Idris & Wahyudi, 2021; Vincent, 2020).

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor ini, PT. Mandala Multifinance dapat mengambil pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen yang efektif tidak hanya berfokus pada pengelolaan beban kerja dan stres kerja, tetapi juga pada pengembangan lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, dan kesempatan pengembangan karier yang memadai. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dan mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efektif.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Donggala. Meski secara individu, pengaruh beban kerja dan stres kerja tidak signifikan, namun secara simultan keduanya memberikan dampak yang signifikan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.363 mengindikasikan bahwa 36.3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 63.7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan sosial, dan kesempatan pengembangan karier.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, PT. Mandala Multifinance perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini harus mencakup pengelolaan beban kerja dan stres kerja, pengembangan kepemimpinan yang efektif, peningkatan budaya organisasi, dukungan sosial yang kuat, dan penyediaan kesempatan pengembangan karier. Dengan mengintegrasikan berbagai faktor ini dalam strategi manajemen, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan serta membantu perusahaan mencapai tujuannya secara lebih efektif.

DAFTAR REFERENSI

- Ali Larik, K., & Karim Lashari, A. (2022). Effect Of Leadership Style On Employee Performance. *Neutron*, 21(2), 112–119. <https://doi.org/10.29138/neutron.v21i02.143>
- Amri, R. J., Utami, S., & Chan, S. (2021). THE ROLE OF WORK STRESS IN MEDIATING THE EFFECT OF PERFORMANCE PRESSURE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 04(03). <https://doi.org/10.35409/IJBMER.2021.3259>
- Bahasoan, A. N., Anwar, A. I., Lekas, M. N. J., & Asryad, R. (2024). Otonomi Daerah dan

- Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia: Literature Review. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 43. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1119>
- Caldwell, J. A., Caldwell, J. L., Thompson, L. A., & Lieberman, H. R. (2019). Fatigue and its management in the workplace. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 96, 272–289. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2018.10.024>
- Cropley, M., Rydstedt, L. W., & Andersen, D. (2020). Recovery from work: testing the effects of chronic internal and external workload on health and well-being. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 74(11), 919–924. <https://doi.org/10.1136/jech-2019-213367>
- Delliaux, S., Delaforge, A., Deharo, J.-C., & Chaumet, G. (2019). Mental Workload Alters Heart Rate Variability, Lowering Non-linear Dynamics. *Frontiers in Physiology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fphys.2019.00565>
- Dörffel, C., & Schuhmann, S. (2022). What is Inclusive Development? Introducing the Multidimensional Inclusiveness Index. *Social Indicators Research*, 162(3), 1117–1148. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02860-y>
- Egan, T., & Clark, P. M. (2019). *Exploring Mentoring Program Efficacy Within the Context of EBOCD* (pp. 515–525). <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-6155-2.ch032>
- Evi, N., & Tine, Y. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Motivation, Transformational Leadership on Employee Performance and the Implication on Organizational Performance. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(11). <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i11.196>
- Fernando, A. G. N. K., & Dissanayake, D. M. R. S. (2019). The Effect of Job Rotation Practices on Employee Job Performance; Mediating Role of Intrinsic Motivation (With Special Reference to the Private Commercial Banks in Sri Lanka). *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3517126>
- Fischer, M. M. (2019). Quantifying the uncertainty of variance partitioning estimates of ecological datasets. *Environmental and Ecological Statistics*, 26(4), 351–366. <https://doi.org/10.1007/s10651-019-00431-6>
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183–192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Galas, D. J., Kunert-graf, J., Uechi, L., & Sakhanenko, N. A. (2021). Toward an Information Theory of Quantitative Genetics. *Journal of Computational Biology*, 28(6), 527–559. <https://doi.org/10.1089/cmb.2020.0032>
- Garmendia, P., Fernández-Salineró, S., Holgueras González, A. I., & Topa, G. (2023). Social Support and Its Impact on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(12), 2827–2840. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13120195>
- Idris, I., & Wahyudi, S. (2021). Job Rotation and Work Motivation: Will it Improve Employee Performance? *Webology*, 18(Special Issue 04), 1086–1098. <https://doi.org/10.14704/WEB/V18SI04/WEB18183>
- Islam, M., Rahman, M., & Siddiqui, K. (2018). Leadership Styles Navigate Employee Job Performance. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3504262>
- Jiandong, S., Fan, X., & Haitian, L. (2022). How do high-performance work systems affect work fatigue: The mediating effect of job responsibility and role overload. *PLOS ONE*, 17(7), e0269452. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269452>
- Lateef, F. (2019). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance in Software

- Houses. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 1(1), 62–76. <https://doi.org/10.52633/jemi.v1i1.43>
- Lilly, C. M., Cucchi, E., Marshall, N., & Katz, A. (2019). Battling Intensivist Burnout. *Chest*, 156(5), 1001–1007. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2019.04.103>
- Mariappan, P. (2019). Correlation and Regression Analysis. In *Statistics for Business* (pp. 107–137). Chapman and Hall/CRC. <https://doi.org/10.1201/9780429443244-7>
- Mohammed, H. B., Abdulla, A. A. M., Albert, F. I., Mohamad, I. M. R., & Geraldine, D. M. (2023). The Impact of Leadership Styles Among UAE Municipalities Employees. *GLOBAL BUSINESS FINANCE REVIEW*, 28(4), 115–131. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2023.28.4.115>
- Otto, M. C. B., Hoefsmit, N., van Ruysseveldt, J., & van Dam, K. (2019). Exploring Proactive Behaviors of Employees in the Prevention of Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3849. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203849>
- Pandey, S. (2020). Principles of correlation and regression analysis. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 6(1), 7. https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs_2_20
- Paramita, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). Effect of Job Stress, Work Conflict, and Workload on Employees' Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 125–128. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.4.1508>
- Putu Gangga Asteya. (2023). Job stress mediate: Workload on performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(2), 1335–1334. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.2.1733>
- Roczniewska, M., & Bakker, A. B. (2021). Burnout and self-regulation failure: A diary study of self-undermining and job crafting among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3424–3435. <https://doi.org/10.1111/jan.14872>
- Simon Siamsa, & Adrianus Aprilius. (2023). Workload and Work Stress in Affecting Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 49(1), 389–392. <https://doi.org/10.47577/tssj.v49i1.9830>
- Sumiyati, S., Widjajanta, B., Masharyono, M., & Izzati, S. N. (2021). *An Analysis of Workload and Job Stress on Employee Job Performance*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.044>
- Tiara Khotimah, A., Tri Claudya, S., & Pangestu, P. (2023). Literature Study The Influence Of Corporate Culture On Employee Performance And Innovation. *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)*, 2(3), 84–88. <https://doi.org/10.58631/ajemb.v2i3.25>
- Tran, L. T. T., Thi Vinh Hien, H., & Baker, J. (2021). When supportive workplaces positively help work performance. *Baltic Journal of Management*, 16(2), 208–227. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2020-0220>
- VASILOUEE, V., KARIMI, A., & TALEBI, S. (2022). Evaluation the Relationship between Mental Workload and Fatigue in Shahroud Bank Employees. *Occupational Hygiene and Health Promotion*. <https://doi.org/10.18502/ohhp.v6i2.10307>
- Vincent, M. (2020). Impact of Training and Development on Employee Job Performance in Nigeria. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 05(05), 265–268. <https://doi.org/10.36348/sjhss.2020.v05i05.004>