

Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stres Kerja

Ninis Ardiyanti¹, Egi Radiansyah²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Kalianda, Indonesia

Email : ninisardy04@gmail.com¹, egiradiansyah167@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden dan kemudian hasil dari instrumen diolah dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian didapatkan bahwa insentif secara parsial tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, serta stres kerja tidak memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

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

The Influence of Incentives and Workload on Employee Performance Mediated by Job Stress

Abstract

This study aims to determine the effect of incentives and workload on employee performance with work stress as a mediating variable. This study was conducted at PT. Nusantara Surya Sakti in Kalianda, South Lampung Regency. The number of samples used was 30 respondents using saturated sampling techniques. The data collection method was carried out through questionnaires distributed to 30 respondents, then the results of the instrument were processed using SPSS 25. The results showed that incentives partially had no effect and were not significant on employee performance, workload had a negative and significant effect on employee performance, work stress had no effect and was not significant on employee performance, work stress did not mediate the effect of incentives on employee performance, and work stress did not mediate workload on employee performance.

Keywords: *Workload, Incentives, Employee Performance, Work Stress.*

PENDAHULUAN

Aset yang paling vital dalam perusahaan adalah karyawan. Jika perusahaan ingin mencapai tujuannya, perusahaan wajib mempunyai tim atas karyawan yang sangat produktif. Dengan meningkatkan kinerja dari seorang karyawan, pengelolaan sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang diinginkan. Perusahaan harus senantiasa memperhatikan tenaga kerjanya guna memaksimalkan tujuan yang ingin dicapai. Salah satu upaya menaikkan mutu serta kemampuan usaha yang relevan dengan sebuah harapan dan

juga kebutuhan ialah dengan pembangunan tenaga kerja ataupun sumber daya manusia. Bagi organisasi ataupun perusahaan, karyawan ialah sumber daya yang begitu berharga mereka mempunyai daya, kemampuan serta bakat yang diperlukan perusahaan. ketika kinerja seorang karyawan kurang optimal, hal ini mampu mengakibatkan perusahaan tidak mampu berlomba dengan perusahaan yang lainnya.

Kinerja karyawan menjadi sesuatu hal yang harus diperhatikan, karna hal ini akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kinerja yaitu pencapaian dari upaya kerja yang dilaksanakan kelompok ataupun individu pada suatu perusahaan ataupun organisasi yang selaras dengan tanggung jawab serta wewenang agar dapat tercapai tujuan dari organisasi, secara sah, tidak melanggar kaidah, serta selaras dengan etika dan juga moral. Karyawan akan merasa lebih baik jika mereka diberikan imbalan berupa insentif guna meningkatkan kinerja atau produktivitas mereka. Insentif yang diserahkan oleh perusahaan akan memotivasi karyawan agar bekerja lebih tekun. Namun apabila besaran insentif tidak sepadan dengan beban yang ditugaskan perusahaan, maka dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja mereka.

Maliah & Kurniawan (2020) menjelaskan insentif yaitu upah tambahan berupa bonus yang diserahkan pada pegawai yang kinerjanya unggul sehingga membedakannya dengan yang lain. Untuk meningkatkan dan memotivasi karyawan yang berkinerja tinggi sehingga tetap berada di perusahaan merupakan tujuan dari pemberian insentif. Pemberian insentif ialah suatu cara dari perusahaan untuk memotivasi karyawannya apabila karyawan dianggap dapat melampaui target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian insentif memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk menambah pendapatannya. Bagi perusahaan sendiri, insentif diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, loyalitas, disiplin kerja, serta kinerja dari para karyawannya.

Permendagri No. 122/2008 mengemukakan bahwasanya beban kerja ialah banyaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh unit atau jabatan pada suatu perusahaan, serta jumlah pekerjaan yang dihasilkan antar banyaknya pekerjaan serta norma waktu. Beban kerja yang berlebihan, disertai dengan ketidakseimbangan dalam hubungan timbal balik perusahaan, dapat menyebabkan stres. Ketika karyawan stres bisa membuat mereka tidak mampu dalam menjalankan tugasnya secara efektif serta efisien karena fisik serta kognitifnya menurun. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas, karena dengan memberikan beban kerja secara efektif serta efisien, perusahaan mampu mengukur kemampuan seorang karyawan dalam memahami kondisi dari pekerjaannya dengan baik.

Kinerja dari karyawan juga dapat disebabkan oleh stres kerja. Menurut Siagian (2014) stres merupakan keadaan emosional serta fisik yang mempengaruhi tubuh, emosi serta pikiran seseorang. Orang yang mengalami stres dengan tingkat yang tinggi di tempat kerja, dapat mengalami dampak yang negatif. Pandangan mengenai stres di perusahaan juga dapat bervariasi, tergantung pada faktor pribadi. Stres merupakan gangguan yang berdampak negatif, bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Dampak dari stres tersebut terkadang dapat menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja yang optimal.

METODE

Penelitian Ini menggunakan metode kuantitatif, populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti di Kalianda yang berjumlah 30 karyawan.

Sampel yang digunakan berjumlah 30, pengambilan sampel menerapkan teknik sampel jenuh yang dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden dengan menggunakan skala pengukuran likert 1-5 (Assingkily, 2021). Hasil dari kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji koefisien determinasi model I

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.325	3.00223
a. Predictors: (Constant), BebanKerja, Insentif				

Didapatkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.325. Hal ini dapat dikatakan bahwasannya 32,5% stres kerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan juga insentif, lalu sisanya 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji koefisien determinasi model II

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. eError of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.239	2.15764
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Insentif				

Koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai 0.239. Hal ini dapat dikatakan bahwa 23,9% kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh variabel beban kerja, insentif, dan juga stres kerja lalu sisanya 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 3. Uji t parsial model II

cCoefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.960	1.687		14.202	.000
	Insentif	.128	.095	.281	1.348	.189
	BebanKerja	-.480	.148	-.557	-3.234	.003
	StresKerja	-.134	.138	-.198	-.968	.342
a. .l Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

H1: Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah dibuktikan bahwasannya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Hasil dari uji t tabel pada variabel insentif didapatkan nilai t hitung sebesar 1.348 serta nilai sig $0.189 > 0.05$ (batas signifikansi) sehingga hipotesis (H1) ditolak. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa besar atau kecilnya insentif yang diterima atau di dapatkan oleh karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti di Kalianda tidak akan mempengaruhi kinerja dari karyawannya, sehingga kinerjanya akan tetap sama tidak meningkat dan tidak juga menurun.

Hasil ini serupa dengan penelitian oleh Saputri, *et.al.* (2021) yang menyatakan bahwa insentif yang diberikan oleh pimpinan perusahaan belum tentu bisa menaikkan kinerja dari karyawannya, namun dengan keberadaan insentif karyawan akan berusaha lebih keras dalam melakukan pekerjaannya. Insentif ialah salah satu hal penting yang harusnya diperhatikan oleh sebuah perusahaan, karena semangat atau tidak seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh besaran insentif yang diberikan oleh perusahaan.

H2 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) membuktikan bahwasannya terdapat pengaruh negatif serta signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Hasil uji t tabel pada variabel insentif diperoleh nilai t hitung sebesar -3.234 serta nilai sig $0.003 < 0.05$ (batas signifikansi) sehingga hipotesis (H2) diterima. Bisa dikatakan bahwasannya ketika beban kerja yang diberikan oleh PT. Nusantara Surya Sakti di Kalianda terlalu tinggi dapat membuat kinerja dari karyawannya menjadi menurun. Begitupun sebaliknya, ketika beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan rendah maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Soelton, *et.al.* (2021) menyatakan bahwa semakin banyak permintaan untuk melakukan suatu tugas maka semakin berkurang performa bekerja yang akan dihasilkan oleh seorang karyawan.

H3 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

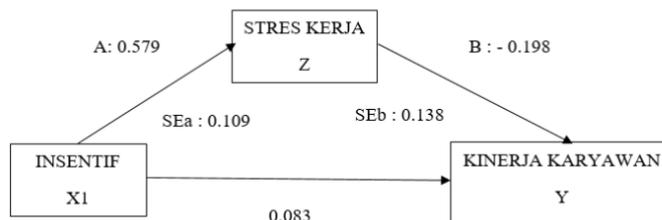
Hasil pengujian hipotesis (H3) membuktikan bahwasannya tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Hasil uji t tabel pada variabel insentif didapatkan nilai t hitung sebesar sebesar -968 dan nilai sig $0.342 > 0.05$ (batas signifikansi) sehingga hipotesis (H3) ditolak. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa ketika karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti di Kalianda mengalami stres kerja hal tersebut tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, sehingga kinerja karyawannya akan tetap sama tidak meningkat dan juga tidak menurun.

Hasil penelitian ini serupa pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad (2019), menyatakan stres akibat pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan masih ke dalam tingkatan yang rendah ataupun terkontrol, oleh sebab itu pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi stres kerja seperti banyaknya pekerjaan, serta waktu mengerjakan apabila dibandingkan dengan kompetensi serta pengalaman kerja dari karyawan.

Tabel 4. Uji t parsial model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.322	2.195		1.969	.059
	Insentif	.391	.109	.579	3.583	.001
	Beban Kerja	.102	.205	.080	.498	.622

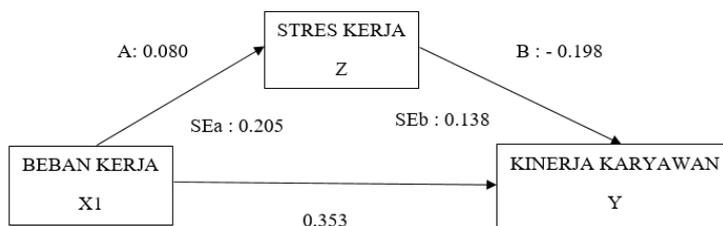
a. Dependent Variable: Stres Kerja



Gambar 1. Uji mediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja

H4 : Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stres Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H4) yang dilakukan menggunakan uji sobel telah membuktikan bahwasannya stres kerja tidak memediasi pengaruh dari insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan stres kerja sebagai variabel mediasi tidak memiliki pengaruh yang begitu signifikan terhadap hubungan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan yang artinya pengaruh dari insentif terhadap kinerja karyawan tidak melalui variabel stres kerja. Hasil dari uji sobel didapatkan nilai koefisien sebesar $0.083 > 0.05$ (batas signifikansi) yang berarti hipotesis (H4) ditolak.



Gambar 2. Uji mediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja

H5: Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stres Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H5) yang dilakukan menggunakan uji sobel test telah membuktikan bahwa stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja sebagai variabel mediasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara beban kerja pada kinerja karyawan yang artinya pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak melalui variabel

stres kerja. Hasil dari uji sobel didapatkan nilai koefisien sebesar $0.353 > 0.05$ (batas signifikansi) yang berarti hipotesis (H_5) ditolak.

Pembahasan

Insentif

Insentif merupakan pemberian balas jasa ataupun penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang telah berprestasi dan juga berkontribusi dalam kemajuan perusahaan. Arief (2020) berpendapat bahwasannya insentif yaitu salah satu apresiasi *reward* yang dihubungkan dengan sebuah pencapaian hasil kerja. Semakin banyak imbalan yang diterima karyawan, menandakan bahwa semakin baik juga prestasi dari pekerja. Menurut Rivai (2009) indikator insentif meliputi: *pertama*, kinerja. Besarnya insentif bergantung kepada seberapa banyaknya atau sedikitnya pencapaian yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam masa kerja mereka. Hal ini dapat memotivasi karyawan yang kurang kinerjanya menjadi lebih meningkat. Hal ini dapat memberi keuntungan karyawan yang telah bekerja secara efektif serta berkemampuan di atas rata-rata, tetapi sangat menjadi tidak menguntungkan bagi karyawan yang lebih lamban dan juga lebih tua.

Kedua, Keadilan dan Kelayakan Keadilan. Keadilan dimaksudkan sebagai bentuk Sistem pembagian imbalan atau insentif dalam aspek keadilan tidaklah sama banyak atau sama rata, akan tetapi terikat dengan adanya pengorbanan antara *input* dan juga *output*. Dengan begitu semakin tinggi loyalitas atau pengorbanan, maka semakin tinggi juga insentif yang didapatkan. Input menunjukkan persyaratan yang wajib dipenuhi oleh suatu jabatan, sedangkan output menunjukkan insentif yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan. Adapun kelayakan merupakan perbandingan besaran insentif dengan perusahaan pesaing yang beroperasi pada bidang yang relevan. Jika insentif yang ada pada perusahaan yang berhubungan dinilai lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan yang relevan dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang akan menurun dikarenakan sebagai bentuk ketidakpuasan atas insentif yang diterima.

Ketiga, Evaluasi Jabatan. Evaluasi ini ialah upaya guna membandingkan serta memutuskan nilai dari sebuah posisi tertentu dengan posisi yang lain. Serta untuk menghitung harga ataupun nilai relatif dari suatu posisi untuk membuat rangking dalam menentukan insentif. *Keempat*, kebutuhan, di mana cara ini dibuat berdasarkan tingkat kepentingan kebutuhan dasar yang selayaknya dari seorang karyawan. Artinya, imbalan yang diserahkan ialah sesuai ketika kebutuhan pokok dapat terpenuhi, tidak kekurangan serta tidak berlebihan. Hal tersebut membuat karyawan akan mampu bertahan pada perusahaan.

Kelima, senioritas. Sistem ini bergantung kepada senioritas karyawan atau lama masa waktu kerja mereka di sebuah perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja untuk perusahaan, semakin berdedikasi karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Tetapi, mereka menjadi pemimpin dikarenakan masa kerja yang cukup lama dan bukan karena kompetensi yang mereka punya. Sehingga ketika karyawan junior memiliki kemampuan yang luar biasa dipimpin oleh seorang senior dengan kemampuan yang tidak relevan, dapat mengakibatkan junior meninggalkan perusahaannya.

Beban Kerja

Suatu hal yang mesti diamati oleh perusahaan ataupun organisasi ialah beban kerja. Kinerja dari karyawan menjadi menurun akibat adanya beban pekerjaan yang terlalu tinggi, hingga membuat karyawan pindah kerja (*Turnover*). Menurut Wirawan (2018) beban kerja merupakan suatu faktor yang menyebabkan seorang karyawan *turnover* (pindah pekerjaan). Banyaknya pekerjaan yang mesti dikerjakan oleh karyawan dapat menyebabkan stres, sehingga mereka tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Koesomowidjojo (2017) menyatakan terdapat 3 indikator dari beban kerja pada karyawan, yaitu: *pertama*, kondisi pekerjaan: yaitu bagaimana karyawan dapat memahammi ataupun mengerti pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan baik. *Kedua*, penggunaan waktu kerja: ketika hal ini selaras dengan SOP dari perusahaan, maka dapat meminimalkan beban yang dipikul oleh seorang pekerja. *Ketiga*, target yang harus dicapai: Tujuan dari perusahaan yang memiliki pengaruh atas jumlah atau banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan.

Kinerja Karyawan

Dalam membangun sebuah organisasi untuk mencapai sasarannya, Kinerja seorang karyawan ialah hal yang sangat penting. Jika kinerja dari karyawan meningkat hasilnya akan optimal, jika kinerja dari karyawan menurun, maka hasilnya tidak akan optimal. Menurut Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil serta tingkah laku yang ditunjukkan oleh karyawan guna menyelesaikan tanggung jawab serta tugas dalam kurun waktu terbatas. Robbins (2016) menyatakan bahwa, ada 5 indikator kinerja karyawan, yaitu *pertama*, kualitas, yakni sebuah tahapan dimana sebuah proses ataupun hasil dari suatu tugas mendekati sempurna. *Kedua*, kuantitas, ialah perakitan yang dibuat dalam wujud jumlah unit, satuan uang, ataupun jumlah dari siklus kegiatan yang telah selesai dilakukan.

Ketiga, ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas-tugas serta hasil produksi dapat dihasilkan dalam satu waktu yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan secara bekerja sama dengan hasil dari produk individu yang lainnya guna meningkatkan manajemen waktu yang telah disediakan guna pekerjaan yang lainnya. *Keempat*, kemandirian, karyawan yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa meminta bimbingan ataupun bantuan dari pengawas ataupun individu yang lain. *Kelima*, efektivitas biaya merupakan suatu lapisan dimana sumber daya organisasi seperti bahan baku, teknologi, manusia serta finansial dapat dioptimalkan guna menghasilkan laba yang tinggi serta mengurangi kerugian setiap sumber daya yang ada.

Stres Kerja

Stres terjadi karena adanya tekanan dan berat dari beban pikiran seseorang sehingga membuat konsentrasi berkurang. Stres merupakan suatu keadaan dimana karyawan mengalami ketidakpastian serta tekanan psikis maupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan dari sebuah perusahaan. Stres di tempat kerja ialah ancaman yang berdampak negatif, bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. , stres juga dapat menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja, bahkan meninggalkan pekerjaannya tanpa izin. Hasibuan (2013) menjelaskan bahwasannya stres ialah suatu keadaan adanya tekanan yang mempunyai pengaruh pada emosi, kondisi serta cara seseorang berfikir.

Indikator stres kerja menurut Rivai & Jauvani (2009), yaitu *pertama*, stres kerja yang cenderung menurunkan kinerja dalam menyelesaikan sebuah tugas, yaitu apabila seseorang mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan menurun. *Kedua*, ketika seseorang mengalami tekanan yang signifikan di tempat kerjanya, maka kinerja mereka cenderung menjadi tidak optimal karena merasa mendapatkan tekanan yang berat. *Ketiga*, stres dalam bekerja karena tidak harmonis dengan pimpinan ataupun rekan pekerjaan, yaitu ketidakharmonisan pada lingkungan pekerjaan dapat menjadi pemicu individu mengalami stres. *Keempat*, informasi yang tidak jelas tentang pekerjaan dari pimpinan ataupun atasan dalam pemberian informasi yang dijelaskan oleh perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, karakteristik subjek penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti merasa beban kerja yang diterima berat namun karyawan tidak merasakan stres dalam bekerja, serta besar kecilnya insentif yang didapatkan juga tidak mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hal ini bisa jadi disebabkan karena lingkungan dan rekan kerja yang kondusif, serta banyak dari karyawan yang bekerja pada PT. Nusantara Surya Sakti bertempat tinggal di kota yang penulis teliti sehingga mereka merasakan kenyamanan dengan situasi serta kondisi yang ada, sehingga beban kerja yang berat serta tuntutan dari atasan tidak membuat mereka meninggalkan tempat kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2022). *Pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Bumiraya investindo mill sebanti kotabaru)*. Jurnal Maritim, 4(1).
- Amalia, N. R. (2019). *Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pt Soka Cipta Niaga Bandung*. Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, M. K. D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 25–42.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang)*. Borobudur Management Review, 2(1), 1–23.
- Arief, R. Z. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance TBK RO Bangkalan Tahun 2019*. Eco-Socio: Jurnal ilmu dan Pendidikan Ekonomi, 4(1), 36-42.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media..
- Azwar, I. R., & Siswanto, S. (2015). *Analisis beban kerja, implikasinya terhadap motivasi kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank UMKM*. Jurnal Keuangan Dan Perbankan, 19(3), 475–487
- Cahyanti, I. D. (2020). *Pengaruh Citra Destinasi dan Experience-Involvement Terhadap Word of Mouth melalui Kepuasan Pengunjung Kampung Wisata Belajar Tanoker Ledokombo*. Universitas Jember.
- Damianus A.Y. Wewengkang, Christoffel Kojo, Y. U. (2021). *Kinerja Pegawai Ditengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung*. Jurnal EMBA, 9(3), 242–251.

- Dede Firman. (2017). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bunda Asri Lestari Bandar Lampung*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Deviana. (2022). *Pengaruh Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Bagian Supermarket Chandra Mall Bumi Kedaton Bandar Lampung*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Devita, R. (2019). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif Karyawan pada Apotek Kimia*
- Dika Apriyani, Endah Dewi Purnamasari, T. W. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company)*. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 14(1), 8–16.
- Elizabeth Fauziek, Y. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(3), 680.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gusti Ngurah Sudarme. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Pada Pemerintah Kota Bandar Lampung*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indra Irawan, S. S. (2023). *Pengaruh beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan ulamm dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt. Permodalan nasional madani cabang kabanjahe*. 18510084, 107–171.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017a). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta
- Maliah, M., & Kurniawan, D. (2020). *Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang*. Jurnal Kompetitif, 9(1), 109-125. Farma Cabang Jambi. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 4(2), 423-428
- Mangkunegara, A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surabaya: Gian Abadi).
- Mochamad Soelton, Pudji Astuti, Naswardi, Ellya Susilowati, T. N. (2021). *Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi*. Conference on Economic and Business Innovation, 1(1), 1168–1181.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- M. Yasin Ibrahim. (2023). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Nafrizal, A. R., & Idris, S. (2012). *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh*. Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-67.
- Nawawi, Hadari, 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurita Sari. (2022). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada madrasah ibtidaiyah negeri 6 bandar lampung pada masa pandemi covid-19*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

- Nurul Hidayatus Sholehah, E. H. L. (2023). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout sebagai Variabel Mediasi*. 11(2), 161–173.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun*. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008. *Analisis Beban Kerja di Departemen Kementrian dan Pemerintah Daerah*
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rocky P Rindorindo, Sri Murni, I. T. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri*. *Jurnal EMBA*, 7(4).
- Sandi, A. M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit corn dryer lampung selatan*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Saputra, I. (2022). *Pengaruh Insentif Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Tunas Daihatsu Lampung*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Cetakan Kesatu. Bandung Pt. Refika Aditama
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Syafrida Hafni Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Expert.
- Tri Indra Pamungkas, Fikri Nopal Idriszal, F. Y. C. (2022). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan*. *Sosmaniora: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 541–548.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Winanda, F. E. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Matahari putra prima tbk bandar lampung*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Yadnya, I. K. N. P. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, R. N. T. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado*. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).