

PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA, DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Reza Ramadhani

rramadhani222@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of workload, work stress, and self-esteem on employees' performance at PT. Sinergitas Indonesia Muda Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees at PT. Sinergitas Indonesia Muda, consisting of 80 respondents. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result concluded that 1) workload had a positive and significant effect on employees' performance at PT. Sinergitas Indonesia Muda Surabaya, 2) work stress had a positive and significant effect on employees' performance at PT. Sinergitas Indonesia Muda Surabaya, and 3) self-esteem had a positive and significant effect on employees' performance at PT. Sinergitas Indonesia Muda Surabaya.

Keywords: Workload, Work Stress, Self-Esteem, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu terdiri dari 80 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan teknik pengambilan data yaitu metode kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya, 2. Stress Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya, dan 3. *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya.

Kata kunci: Beban Kerja, Stress Kerja, *Self Esteem*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama dalam keberhasilan pada suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia adalah merupakan suatu proses yang terdiri dari pengelolaan, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka memperoleh tujuan yang ditentukan. Perusahaan yang mempunyai SDM unggul dan kompeten akan menjadi hal yang positif bagi perusahaan karena mampu mengatur dan mengelola seseorang individu untuk menjalin hubungan antar tenaga kerja dengan bidang perusahaan yang baik, selaras visi, misi untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu perusahaan untuk menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi di bidangnya, maka perusahaan wajib memahami secara optimal untuk mengontrol dan mengelola karyawannya dengan latar belakang yang berbeda-beda serta menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki guna mencapai hasil kerja yang berprestasi tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan,

sehingga kinerja karyawan bisa tercipta demi pencapaian hasil di perusahaan, semakin tinggi pencapaian kinerja karyawan akan semakin besar pencapaian yang dicapai oleh perusahaan. Menurut Suhermin dan Izzati (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia di dalam lingkup organisasi memiliki tingkat kompetensi yang tinggi sebagai penentu kinerja individu.

Di Indonesia mencakup banyak perusahaan produksi, seperti produksi bahan sandang, pakan dan kebutuhan-kebutuhan lainnya yang telah berkembang banyak di Indonesia. Perusahaan produksi makanan dan minuman sangat berkembang di berbagai kota kota besar di Indonesia hal itu karena mayoritas masyarakat menjadikan sebagai kebutuhan utama dalam kehidupan agar mampu menjaga kelangsungan hidupnya. Produksi makanan dan minuman ini mengeluarkan banyak berbagai kebutuhan diantaranya cepat saji dan mengikuti perkembangan zaman saat ini. PT Sinergitas Indonesia Muda secara resmi didirikan pada Agustus tahun 2019, Perusahaan ini bergerak pada bidang makanan dan minuman yang lebih tepatnya menjual produk minuman kekinian berbasis teh, susu, dan kopi. PT Sinergitas Indonesia Muda berkantor pusat di Jl. Medokan Ayu No. 5 Kec. Rungkut Surabaya, Jawa Timur. Suweger Indonesia merupakan sebuah merek minuman kekinian berbasis susu, teh, dan kopi di bawah naungan PT Sinergitas Indonesia Muda. Berkantor pusat di Surabaya, Jawa Timur dan didirikan pada Agustus 2019 oleh 3 anak muda yang saat itu sedang menempuh kuliah di Surabaya. Suweger Indonesia memiliki tujuan untuk selalu menghadirkan produk minuman terbaik untuk para pelanggannya dan mampu mengembalikan semangat serta perasaan untuk para pelanggannya. Suweger Indonesia merupakan tempat yang cocok untuk para kandidat - kandidat terbaik yang sedang ingin mengembangkan pengalaman, potensi, dan menyukai tantangan. PT Sinergitas Indonesia Muda menemukan bahwa masalah utama adalah beban kerja karyawan. Fenomena beban kerja di kalangan karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda ini terlihat dari target yang telah diberikan selalu tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan kepatuhannya terhadap kebijakan yang telah dikeluarkan. Beberapa tindakan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah salah satu menjadi faktor utama dalam membentuk kepercayaan pada diri sendiri dan menjadikan solusi agar tidak menjadi hal negatif pada individu karyawan seperti merasa kurang percaya diri sehingga menimbulkan stress kerja.

Hal tersebut menjadi fenomena yang terlihat dari hasil kinerja yang menurun dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Berikut dibawah ini data informasi PT Sinergitas Indonesia Muda dalam penjualan Suweger beberapa bulan dari bulan Agustus, September, Oktober, November, Desember 2022 dan disajikan dalam bentuk Tabel 1 yaitu :

Tabel 1
Target dan Realisasi Pada PT Sinergitas Indonesia Muda Bulan Agustus - Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Penjualan	Realisasi	Persentase
Agustus	80	600	440	60,00%
September	80	600	330	55,00%
Oktober	80	600	255	42,50%
November	80	600	240	40,00%
Desember	80	600	198	29,10%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 1 pada bulan Agustus target penjualan sebesar 600, realisasinya 440 dengan persentase 60,00%, pada bulan September target penjualan 600, realisasinya 330 dengan persentase 55,00%, pada bulan Oktober target penjualan 600, realisasinya 255 dengan persentase 42,50%, pada bulan November target penjualan 600, realisasinya 240 dengan persentase 40,00%, pada bulan Desember target penjualan 600, realisasinya 198 dengan persentase 29,10%. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda berpengaruh pada target penjualan yang

telah dirancang perusahaan tidak tercapai sepenuhnya. Jika permasalahan tersebut tidakantisipasi maka akan berakibat negatif untuk perkembangan perusahaan. Pimpinan perusahaan diharapkan memiliki peran dalam hal pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Maka dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor Beban Kerja, Stress Kerja, dan *Self Esteem*. Sehingga ditemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan pada perusahaan, permasalahan itu muncul dikarenakan beberapa hal yaitu adanya kurang percaya diri nya para individu karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilimpahkan, sehingga para karyawan merasa bahwa target yang telah diberikan tidak mampu di selesaikan dan menjadi beban kerja dari kondisi tekanan pekerjaan serta ketidaksesuaian deskripsi pekerjaan karyawan hingga menjadi stress kerja. Permasalahan tersebut menunjukkan tingkat penurunan kinerja karyawan menunjukkan rasa beban kerja yang tinggi dan tidak ada rasa percaya diri terhadap pekerjaannya serta sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam perusahaan untuk mencapai visi misi serta tujuan yang telah ditetapkan. Suhermin *et al.* (2019) menyatakan bahwa sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya merupakan bagian penting dari kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan dari suatu perusahaan. Pentingnya kinerja karyawan bagi suatu perusahaan yang membuat manajemen perlu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain beban kerja, stress kerja, dan *self esteem*.

Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas - tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Rohmatin dan Suhermin (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor beban kerja, setiap perusahaan pasti tidak menginginkan karyawannya mempunyai sikap stress kerja, karena dengan karyawan yang stress akan memberikan hasil kerja yang buruk dan negatif bagi perusahaan. Stress merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stress juga dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas yang terlalu berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stress. Stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Jadi stress kerja merupakan perasaan tertekan atau tekanan emosional akibat tuntutan pekerjaan ataupun akibat lingkungan kerjanya. Jika karyawan mampu mengelola stressnya dengan baik maka konsekuensinya adalah positif, dan sebaliknya jika mengabaikan maka konsekuensinya negatif. Berdasarkan penelitian terdahulu Widiatmo (2020) menyatakan bahwa stress kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ratnasari dan Hadi (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang inkonsistensi dalam pengaruh variabel stress

kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Self Esteem adalah evaluasi yang dibuat oleh individu dan biasanya berhubungan dengan penghargaan terhadap dirinya sendiri, hal ini mengekspresikan suatu sikap setuju atau tidak setuju tingkat dimana individu itu meyakini diri sendiri mampu, penting, berhasil dan berharga. *Self Esteem* juga bisa dikatakan cara seseorang merasakan dirinya, dimana seseorang tersebut menilai dirinya hingga memengaruhi perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan lebih menghargai dirinya sendiri, serta dapat mengetahui dan memperbaiki kesalahan yang ada pada dirinya. Berdasarkan penelitian terdahulu Ratna (2022) menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Indrawati (2014) menyatakan *self esteem* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang inkonsistensi dalam pengaruh variabel *self esteem* terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan fenomena yang terjadi serta didukungnya adanya kajian teoritis dan empiris serta temuan dari Research GAP yang membantu peneliti dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka peneliti tertarik meneliti dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergitas Indonesia Muda".

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh para karyawan demi mencapainya tujuan dari perusahaan yang didalamnya menghasilkan pencapaian dan perilaku dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Sinambela (2019:45), indikator yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: a). Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan b). Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian c). Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan d). Efektivitas mampu membantu menilai hasil kinerja yang maksimal e). Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan.

Beban Kerja

Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan individu dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam jangka waktu yang ditentukan. Beban kerja adalah tugas - tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya. Indikator yang digunakan menunjuk menurut Koesomowidjojo (2017) sebagai berikut: a). Kondisi pekerjaan b). Penggunaan waktu kerja c). Target yang harus dicapai.

Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan kinerja pegawai, Jika kinerja pegawai baik atau tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan

kinerja perusahaan dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka akan menurunkan kinerja serta keuntungan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:75) Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Robbins dan Timothy (2016:46) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja, yaitu: a). Sikap pimpinan b). Peralatan kerja c). Kondisi lingkungan kerja d). Suatu pekerjaan dan karir.

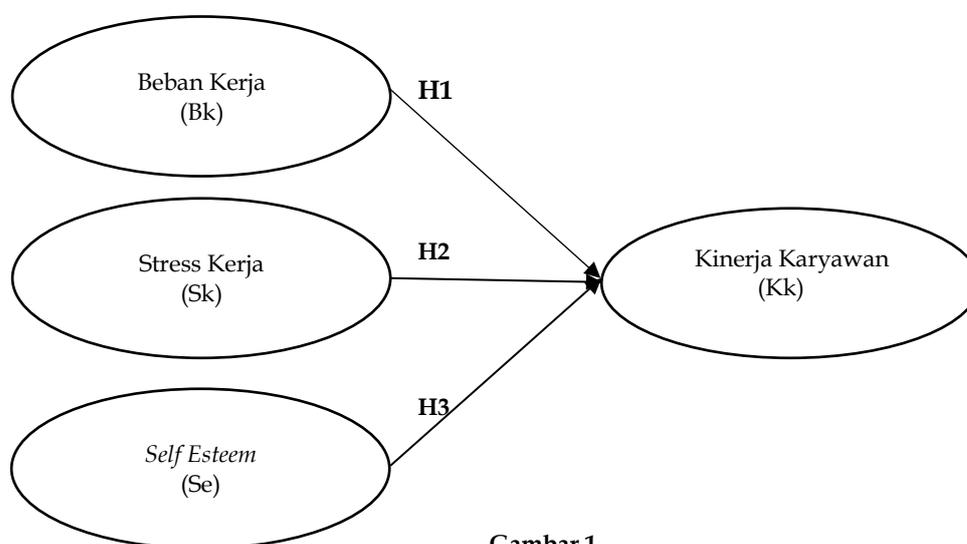
Self Esteem

Menurut Maslow (2018:89) *Self esteem* merupakan suatu kebutuhan manusia yang memerlukan pemenuhan atau pemuasan untuk dilanjutkan ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan terhadap *Self esteem* dibagi menjadi dua jenis yaitu penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain. *Self esteem* bisa didefinisikan sebagai seberapa besar menghargai dan menyukai diri sendiri, terlepas dari kondisi yang di alami oleh individu, penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya. Semakin besar individu menghargai diri nya sendiri dengan apa yang telah dikerjakan maka semakin tinggi nya self esteem pada diri individu tersebut. begitu juga sebaliknya semakin kurangnya rasa menghargai pada diri sendiri maka self esteem pada diri sendiri sangat lemah dan kurang baik. Menurut Bashori dan hidayat, (2016:44) terdapat empat aspek yang terkandung dalam self esteem, yaitu: a). Kekuasaan (*Power*) b). Keberartian (*Significance*) c). Kebajikan (*Virtue*) d). Kemampuan (*Competence*).

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Rohmatin dan Suhermin (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu Widiatmo (2020) menyatakan bahwa stress kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil yang didapatkan oleh penelitian Hadi (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu Ratna (2022) menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014) menyatakan *self esteem* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan individu dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam jangka waktu yang ditentukan. Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian Rohmatin (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

H₁ : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai baik atau tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka akan menurunkan kinerja serta keuntungan perusahaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari gejala, antara lain seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan gangguan pencernaan. Hasil penelitian Widiatmo (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan Hadi (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan

Harga diri (*self esteem*) adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya. Menurut Sundeen (2020) *Self esteem* merupakan suatu kebutuhan manusia yang memerlukan pemenuhan atau pemuasan untuk dilanjutkan ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow (2018). Kebutuhan terhadap *Self esteem* dibagi menjadi dua jenis yaitu penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain. Ia juga mengemukakan bahwa sekali seseorang merasa dicintai dan memiliki rasa, maka para individu akan mengembangkan kebutuhan untuk penghargaan. Hasil penelitian Ratna (2022) menyatakan bahwa *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan Indrawati (2014) menyatakan bahwa *Self Esteem* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang lingkup spesifikasinya adalah sistematis, terencana, terstruktur dengan jelas dari awal hingga membuat desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu pada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel Sugiyono (2019:20). Penelitian kuantitatif biasanya mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan analisis data menggunakan statistik, bertujuan untuk menganalisis dan menguji

hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Sugiyono (2018:14) sebuah fenomena atau realita dapat diklasifikasikan, konstan, nyata, dan diukur melalui indikator yang berhubungan sebab akibat. Penelitian ini untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel independen Beban Kerja (BK), Stress Kerja (SK) dan *Self Esteem* (SE) terhadap variabel independen Kinerja Karyawan (KK) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda berjumlah 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Sinergitas Indonesia Muda yaitu sebanyak 80 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer, data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari sumber yang diolah dapat berupa angka yang didapat dari skala pada kuesioner yang telah disebarakan kepada responden pada karyawan PT Sinergitas Indonesia. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda.

Definisi Operasional Variabel Beban Kerja (BK)

Beban kerja adalah tugas - tugas yang diberikan pada karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Indikator yang digunakan menunjuk pada pendapat Koesomowidjojo (2017) sebagai berikut: a). Kondisi pekerjaan b). Penggunaan waktu kerja c). Target yang harus dicapai.

Stress Kerja (SK)

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Robbins dan Timothy (2016:46) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja, yaitu: a). Sikap pimpinan b). Peralatan kerja c). Kondisi lingkungan kerja d). Suatu pekerjaan dan karir.

Self Esteem (SE)

Harga diri (*self esteem*) adalah penilaian individu karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya. Menurut Bashori dan Hidayat, (2016:44) terdapat empat aspek yang terkandung dalam self esteem, yaitu: a). Kekuasaan (*Power*) b). Keberartian (*Significance*) c). Kebajikan (*Virtue*) d). Kemampuan (*Competence*).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda demi mencapaikan tujuan yang menghasilkan pencapaian dan perilaku dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Sinambela (2019:45), indikator yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: a). Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan b). Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian c). Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan d). Efektivitas mampu membantu menilai hasil kinerja yang maksimal e). Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur keabsahan dari indikator yang digunakan pada kuesioner. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas yaitu sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel Indikator	r hitung	r kritis	Keputusan
Beban Kerja :			
BK1	0,888	0,349	Valid
BK2	0,888	0,349	Valid
BK3	0,869	0,349	Valid
Stress Kerja :			
SK1	0,893	0,349	Valid
SK2	0,909	0,349	Valid
SK3	0,935	0,349	Valid
SK4	0,832	0,349	Valid
Self Esteem :			
SE1	0,752	0,349	Valid
SE2	0,866	0,349	Valid
SE3	0,809	0,349	Valid
SE4	0,915	0,349	Valid
Kinerja Karyawan :			
KK1	0,778	0,349	Valid
KK2	0,802	0,349	Valid
KK3	0,845	0,349	Valid
KK4	0,840	0,349	Valid
KK5	0,784	0,349	Valid

Sumber : Data Primer Diolah. 2023

Pada Tabel 2 hasil uji validitas yang telah dilakukan di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap indikator pada variabel, baik dari variabel independen yaitu Beban Kerja (BK), Stress Kerja (SK), *Self Esteem* (SE) dan Kinerja Karyawan. (KK) yaitu dikatakan "valid" yang dibuktikan dengan perolehan dari nilai r hitung keseluruhan indikator lebih besar dari nilai r tabel $n=30$ yaitu 0,349. Bahwa seluruh item dari setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam mengetahui apakah data yang digunakan reliabel atau tidak. Dengan menggunakan perbandingan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,6. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (BK)	0,837	Reliabel
Stress Kerja (SK)	0,822	Reliabel
Self Esteem (SE)	0,814	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,843	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian yang meliputi variabel beban kerja, stress kerja, *self esteem* dan kinerja karyawan keseluruhan diperoleh hasil *Cronbach Alpha* yaitu $\geq 0,6$ yang artinya bahwa seluruh tanggapan responden mengenai indikator yaitu reliabel dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda telah digunakan dalam menganalisis hubungan pengaruh dari beban kerja, stress kerja dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis regresi linier berganda ini peneliti telah mendapatkan hasil regresi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std.Eror	Beta
1.	Konstanta	.900	1.643	
	Beban Kerja	.516	.113	.379
	Stress Kerja	.273	.082	.275
	Self Esteem	.504	.074	.483

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$KK = 0.900 + 0,516BK + 0,273SK + 0,504SE + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa : (1). Konstanta menunjukkan bahwa angka sebesar 0.900 hal ini telah menyatakan bahwa, jika variabel beban kerja, stress kerja, *self esteem*, dan kinerja karyawan = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.900. (2). Koefisien regresi beban kerja yang menunjukkan angka sebesar 0,516 . nilai yang telah menunjukkan positif bahwa variabel beban kerja telah memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila beban kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. (3). Koefisien regresi stress kerja yang menunjukkan angka sebesar 0,273. Nilai positif yang telah menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila stress kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. (4). Koefisien regresi *self esteem* yang menunjukkan angka sebesar 0,504. Nilai positif yang telah menunjukkan bahwa variabel *self esteem* memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila *self esteem* meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

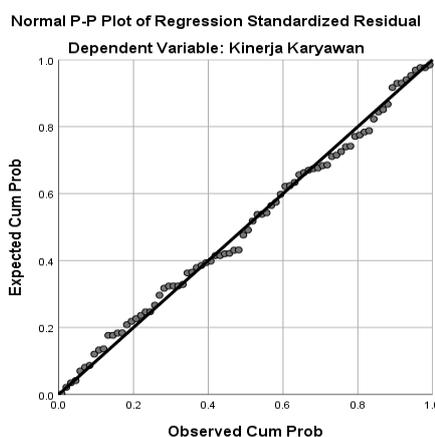
Berikut disajikan hasil pengujian normalitas dengan *kolmogorov smirnov* yang digunakan dalam penelitian yaitu :

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60534072
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.047
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 5 dalam hasil uji normalitas dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*, diperoleh nilai *Sig.* Yaitu bernilai 0,200 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut termasuk data yang distribusi normal yang dibuktikan dengan nilai *Sig.* Lebih besar dari 0,05.



Gambar 2
Uji Normalitas

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Dari Gambar 2 persebaran titik mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan sesuai dengan pengambilan keputusan maka dapat dikatakan model regresi penelitian ini memenuhi syarat normalitas dan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi korelasi antar variabel bebas atau tidak. Berikut merupakan hasil dari uji multikolinearitas yaitu sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

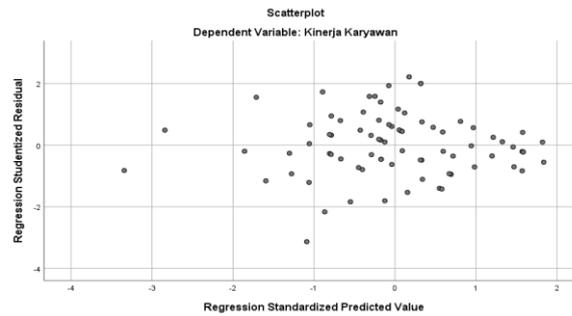
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	.727	1.376	Tidak terjadi Multikolinearitas
Stress Kerja	.726	1.377	Tidak terjadi Multikolinearitas
Self Esteem	.988	1.012	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 6 pada variabel Beban Kerja (Bk) diperoleh nilai *tolerance* mendekati 1 sebesar 0,727 dengan nilai VIF $1,376 < 10$ maka menunjukkan variabel Beban Kerja tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya variabel Stress Kerja (Sk) diperoleh nilai *tolerance* mendekati 1 sebesar 0,726 dan nilai VIF $1,377 < 10$ yang artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Stress Kerja. Kemudian variabel *Self Esteem* (Se) diperoleh nilai *tolerance* yang mendekati 1 yaitu 0,988 dan nilai VIF $1,012 < 10$ yang artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel *Self Esteem*.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas dengan melihat dari grafik scatterplot yaitu sebagai berikut :



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada Gambar 3 mengenai uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa pola titik-titik dalam grafik *Scatterplot* berada di atas dan di bawah angka 0 menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Berikut ini merupakan hasil dari uji F yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui layak atau tidaknya model regresi digunakan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji F "ANOVA a"

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333.608	3	111.203	41.5111	.000b
	Residual	203.592	76	2.679		
	Total	537.200	79			

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 7 dalam uji F di atas diperoleh nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga sesuai dengan dasar analisis dapat di tarik kesimpulan bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (Uji R²) digunakan untuk mengetahui kemampuan dari variabel beban kerja, stress kerja dan *self esteem* dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil dari Uji R² yaitu sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788a	.621	.606	1.637

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa R square (R²) sebesar 0,621 yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan *Self Esteem* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda sebesar 62% sedangkan sisanya $100\% - 62\% = 38\%$ di kontribusi oleh faktor lainnya. Koefisien korelasi berganda telah digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara

variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan *Self Esteem* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,788 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan telah memiliki hubungan yang erat yaitu sebesar 78,8.

Uji Hipotesis (*t-test*)

Untuk mengetahui pengaruh pada setiap variabel beban kerja, stress kerja dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan, maka digunakan pengujian hipotesis. Berikut merupakan hasil uji t yaitu sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja →Kinerja Karyawan	.000	Signifikan
Stress Kerja →Kinerja Karyawan	.001	Signifikan
<i>Self Esteem</i> →Kinerja Karyawan	.000	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut: a). Hasil uji t untuk variabel Beban Kerja (BK) telah mendapatkan nilai 0,000 yang dimana nilai tersebut yaitu dibawah 0,05 yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (BK) telah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. b). Hasil uji t untuk variabel SK telah mendapatkan bahwa nilai 0,001 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti bahwa variabel Stress Kerja (SK) telah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. c). Hasil uji t untuk variabel SE telah mendapatkan nilai 0,000 bahwa nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti bahwa variabel *Self Esteem* (SE) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa disiplin kerja pada karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda telah berjalan maksimal. PT Sinergitas Indonesia Muda telah berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada Tabel tanggapan responden terhadap beban kerja yaitu nilai tertinggi sebesar 3,90 adalah karyawan mempunyai pemahaman karyawan dalam kondisi pekerjaan, dan karyawan memahami dengan baik menggunakan waktu pekerjaan dengan baik yang telah ditetapkan oleh aturan perusahaan. Karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda mempunyai tanggung jawab dalam hal penggunaan waktu yang efektif untuk mencapai target yaitu dengan tetap mempromosikan aneka minuman suweger ke berbagai target sasaran dan selalu berperilaku baik dalam bekerja. Jika beban kerja pada karyawan meningkat maka akan selalu memberikan hal yang positif guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sutarto dalam Muhammad *et al* (2016: 46) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja pada masing-masing pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan terdapatnya satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya dengan demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan terdapat pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. Hasil penelitian ini telah sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohmatin dan Suhermin (2022), yang dimana dalam penelitiannya telah menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil sebaliknya

didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2019), yang dimana dalam penelitiannya telah menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa stress kerja pada karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda telah bekerja secara maksimal. Hal ini telah membuktikan bahwa dalam pencapaian Kinerja Karyawan secara maksimal dan harus dengan stress kerja yang baik dan mendukung. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,001 yang artinya berpengaruh signifikan, sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017:75) Stress kerja merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan kinerja pegawai, Jika kinerja pegawai baik atau tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka akan menurunkan kinerja serta keuntungan perusahaan. Hasil penelitian ini telah sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiatmo (2020) yang dimana dalam temuannya menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Namun hasil sebaliknya didapatkan oleh Hadi (2021), yang dimana dalam temuannya menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa *Self Esteem* pada karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda telah memiliki *self esteem* yang baik terhadap setiap diri karyawannya. Dengan memiliki kemampuan karyawan untuk mengatur dan mengendalikan tingkah laku diri sendiri. Bisa dilihat dengan target penjualan realisasi yang sangat tinggi sehingga karyawan mampu menciptakan rasa percaya diri yang tinggi sehingga mampu berjalan dengan efektif dan efisien. Kinerja karyawan dapat meningkat jika karyawan memiliki *Self Esteem* yang tinggi seperti karyawan mampu menghasilkan mutu kerja sesuai dengan harapan perusahaan dan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab. Dalam hal ini semakin tinggi tingkatan *Self Esteem* pada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal tersebut tentu secara langsung dapat memberikan pengaruhnya terhadap keberhasilan serta keberlangsungan dari PT Sinergitas Indonesia Muda. Hasil ini juga didukung oleh teori Sundeen (2020:34) yang telah menyatakan bahwa *Self Esteem* adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya. *Self esteem* bisa didefinisikan sebagai seberapa besar menghargai dan menyukai diri sendiri, terlepas dari kondisi yang di alami oleh individu, penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya. Semakin besar individu menghargai diri nya sendiri dengan apa yang telah dikerjakan maka semakin tinggi nya *self esteem* pada diri individu tersebut. begitu juga sebaliknya semakin kurangnya rasa menghargai pada diri sendiri maka *self esteem* pada diri sendiri sangat lemah dan kurang baik. Hasil ini telah sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratna dan Suhermin (2022), yang menyatakan bahwa *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebaliknya Indrawati. (2014), yang telah menyatakan bahwa *Self Esteem* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan mengenai pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergitas Muda, maka dalam hal ini dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut : (1). Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergitas Indonesia Muda. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Beban Kerja pada suatu perusahaan semakin baik dan tersusun dalam menjalankan tugas untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka hasil yang telah didapat oleh karyawan akan sesuai dengan tujuan perusahaan dari PT Sinergitas Indonesia Muda (2). Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergitas Indonesia Muda. Hal ini dapat diartikan bahwa Stress kerja merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan kinerja pegawai, Jika kinerja pegawai baik atau tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka akan menurunkan kinerja serta keuntungan perusahaan. PT Sinergitas Indonesia Muda. (3). *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda, hal ini dapat diartikan bahwa *Self Esteem* telah berjalan dengan efektif yang ada pada PT Sinergitas Indonesia Muda, karena karyawan pada PT Sinergitas Indonesia Muda, mempunyai *self esteem* yang tinggi seperti karyawan mampu menghasilkan mutu kerja sesuai dengan harapan perusahaan dan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab. dan akan berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut : (1). Diharapkan PT Sinergitas Indonesia Muda, dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan faktor Beban Kerja, Stress Kerja dan *Self Esteem* agar mampu menciptakan hal hal baru di masa yang akan datang. (2). Diharapkan PT Sinergitas Indonesia Muda, dapat lebih memperhatikan lagi kesejahteraan karyawannya dengan memberikan Beban Kerja yang membuat karyawan lebih mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan , seperti penjualan kepada target yang belum mengenai sasaran. (3). Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan Beban Kerja, Stress Kerja dan *Self Esteem* untuk menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan. Terdapat variabel yang dapat menjelaskan kinerja karyawan seperti variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan faktor lainnya untuk penelitian di masa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Bashori, K. dan K. Hidayat. 2016. *Psikologi Sosial*. Erlangga:Jakarta.
- Hadi. M.A. 2021. Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Indrawati, Y .2014. Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Siloam Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 2.(4).
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S.R.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Penebar Swadaya:Jakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maslow,A.H. 2018. *Motivation and Personality*. Rajawali:Jakarta.

- Monika, S. 2018. *Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Jurnal Emba, 4(01).*
- Ratna. R dan Suhermin .2022. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Afektif, Komunikasi dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm) STIESIA Surabaya.*
- Ratnasari, S. L .2021. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Jurnal TRIAS POLITIKA Riau Batam.*
- Robbins, S.P., dan A.J. Timothy.2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat:Jakarta.*
- Rohmatin. T dan Suhermin, .2022. *Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Rri Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen.*
- Sinambela, L.P. .2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Membangun Tim Kerja yang Solid untuk meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Suhermin, A. Subardjo, dan W.Harjanti. 2019. *The Impact Of Social Exchange Theory Implementation Over Organizational Attitude And Behavior. International Journal Of Scientific And Research Publications. 9(7): 435-445*
- Suhermin, dan U.A Izzati. 2020. *Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dengan Komitmen Profesional Pada Guru Sekolah Menengah Pertama. Prosiding Seminar Nasional-Penguatan Pendidikan Karakter Pada Era Merdeka Belajar.*
- Stuart, G. W., dan S.J Sundeen. 2020. *Buku Saku Ilmu Keperawatan Jiwa (5th ed.) EGC:Jakarta*
- Widiatmo,. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*