

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kota Mataram

Putri Riskya Ramadani

Universitas Islam Negeri Mataram

kyara.rmdy@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa di Kota Mataram. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 150 karyawan dari sektor perbankan, rumah sakit, dan hotel berbintang. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ($\beta = -0,298$; $p < 0,01$), stres kerja juga berpengaruh negatif signifikan ($\beta = -0,261$; $p < 0,05$), sedangkan komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,435$; $p < 0,01$). Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa manajemen beban kerja, pengendalian stres, dan komunikasi organisasi yang efektif merupakan faktor kunci peningkatan kinerja karyawan di Kota Mataram. Implikasi praktis: organisasi di Mataram, khususnya sektor jasa, perlu memperhatikan keseimbangan kerja dan membangun pola komunikasi yang lebih terbuka agar karyawan tetap produktif.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kota Mataram sebagai ibu kota Provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki peran penting dalam perkembangan ekonomi regional, terutama dalam sektor jasa. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Mataram tahun 2023 menunjukkan bahwa pekerja di sektor jasa mencapai 62,5% dari total angkatan kerja. Sebagian besar pekerja pada sektor ini terserap di bidang perbankan, rumah sakit, pendidikan, dan pariwisata (Lilis et al., 2024; , Ardodik et al., 2024). Kinerja karyawan pada sektor jasa menjadi faktor krusial dalam mendukung pertumbuhan ekonomi kota, seperti yang juga direkomendasikan oleh penelitian yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi (Asnora, 2020; , Ong et al., 2023). Namun, pertumbuhan yang pesat ini juga memunculkan tantangan seperti beban kerja yang tinggi dan masalah komunikasi yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan (Wicaksono et al., 2022; , Lengkong et al., 2023).

Beban kerja yang berlebihan sering menjadi isu di organisasi di Kota Mataram, terutama di sektor rumah sakit dan perbankan yang menerapkan sistem kerja bergilir dengan target yang tinggi (Wicaksono et al., 2022; , (Wicaksono et al., 2022; . Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi produktivitas dan motivasi karyawan (Saputro & Akbar, 2024; , Yuniar, 2025). Pengelolaan beban kerja yang baik dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja dan mencegah penurunan kualitas hasil pekerjaan, hal ini sejalan dengan studi yang menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Gadzali et al., 2025; , Regito, 2024). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja karyawannya.

Di samping itu, stres kerja merupakan masalah serius yang dihadapi oleh karyawan di Mataram, utamanya mereka yang berhadapan dengan tuntutan tinggi, sistem shift yang panjang, dan tekanan yang datang dari atasan (Putri, 2025; , Indriani, 2022). Keterkaitan antara stres kerja dan kesehatan mental telah diidentifikasi dalam berbagai studi, yang menyoroti bahwa stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, kelelahan, bahkan risiko burnout (Wicaksono et al., 2022; , Fajrini et al., 2022). Komunikasi

yang buruk dalam organisasi juga dapat menjadi penyebab meningkatnya stres kerja, yang selanjutnya berkontribusi pada absensi dan tingkat turnover yang tinggi dalam organisasi (Mardini & Sijabat, 2023; , Putra et al., 2023).

Sebagai solusi, penerapan komunikasi organisasi yang efektif dapat menjadi alat yang potensial untuk meningkatkan kinerja karyawan meskipun mereka berada di bawah tekanan (Indiana et al., 2024; , Islamiyati & Banin, 2022). Komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, yang didukung oleh penelitian, dapat mengurangi konflik, meningkatkan kejelasan instruksi, dan memperkuat koordinasi dalam penyelesaian pekerjaan (Sahranafa & Nafi'ah, 2024; , Prasetyo, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi penting untuk menganalisis sejauh mana beban kerja, stres kerja, dan komunikasi organisasi berkolaborasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Kota Mataram, sehingga bisa memberikan wawasan untuk pengembangan kebijakan di masa mendatang (Mirani & Sumardi, 2020; , Nashar & Taru, 2020).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan di Kota Mataram, yang dikhususkan untuk sektor jasa termasuk perbankan, rumah sakit, dan hotel berbintang. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik ekonomi yang dinamis di daerah tersebut, yang merupakan pusat layanan penting bagi masyarakat dan berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi regional (Nilam, 2020; Magalhães, 2023). Dalam konteks ini, kebangkitan sektor jasa di Mataram sangat relevan untuk dianalisis, sejalan dengan pertumbuhan sektor-sektor lain yang saling mendukung dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Widiarani et al., 2021; Woestho & Sulistyowati, 2021). Fokus penelitian ini pada sektor jasa semakin membuktikan relevansinya untuk diteliti lebih jauh dengan mempertimbangkan peran penting setiap sektor dalam mengembangkan jaringan ekonomi lokal (Qharera et al., 2024; Assidikiyah et al., 2021). Populasi yang diteliti adalah 500 karyawan yang bekerja di berbagai sektor jasa tersebut. Dari populasi ini, sampel sebanyak 150 responden dipilih secara purposive sampling, terdiri dari 50 responden dari bank, 50 dari rumah sakit, dan 50 dari hotel. Teknik purposive sampling ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih relevan dan mendalam dari setiap sektor, yang juga mendukung identifikasi perbedaan dan kesamaan antar sektor dalam konteks layanan dan kepuasan karyawan (Revika & Handayani, 2022; Mintawati et al., 2023; Nugroho et al., 2023).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang terdiri dari 25 item pertanyaan. Penggunaan skala Likert memudahkan penilaian subjektif responden terhadap berbagai aspek yang diuji, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan kondisi pelayanan di sektor jasa. Selain itu, pendekatan ini telah terbukti efektif dalam penelitian sebelumnya untuk mengukur persepsi dan sikap individu terhadap faktor-faktor tertentu (Panjawa et al., 2022; Yunitasari & Priyono, 2021; Wasyiah et al., 2023). Validasi kuesioner menjadi penting untuk memastikan konsistensi dan reliabilitas alat ukur yang digunakan, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan akurat (Saputro et al., 2022; Suhartono & Jannah, 2021). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS, yang memungkinkan peneliti untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Metode ini bermanfaat untuk memahami hubungan kompleks antara beberapa variabel yang terlibat dalam penelitian, serta untuk menentukan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel dalam menjelaskan fenomena yang diteliti (Mangara et al., 2023; Nuzula & Marpudin, 2022; Hanifah & Buchori, 2023). Pendekatan statistik ini sangat sesuai untuk penelitian sosial dan ekonomi, di mana hubungan antar faktor sering kali bersifat multifaset dan saling memengaruhi (Yunita & Rahmawati, 2022; Assidikiyah et al., 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

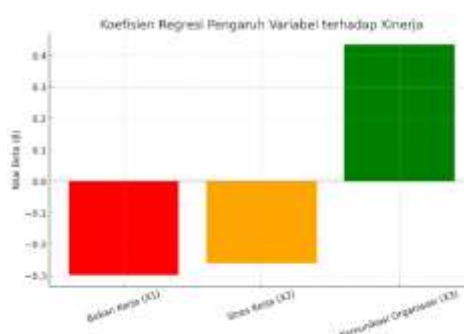
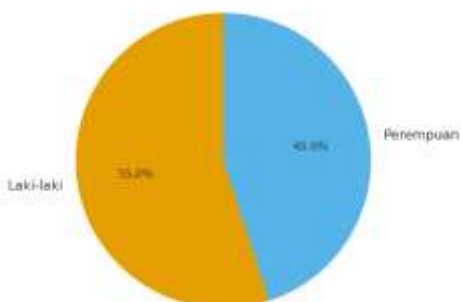
I. Hasil Penelitian

Profil responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi sampel penelitian adalah laki-laki sebesar 55%, sedangkan perempuan sebesar 45%. Rata-rata usia responden adalah 29,7 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif. Selain itu, 70% responden memiliki pengalaman kerja antara 3–10 tahun, sehingga dianggap cukup memahami dinamika pekerjaan yang dihadapi di sektor jasa. Profil ini mencerminkan bahwa responden memiliki kapasitas yang representatif untuk menilai kondisi beban kerja, stres kerja, dan komunikasi organisasi di Kota Mataram.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen—beban kerja, stres kerja, dan komunikasi organisasi—berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,64 menunjukkan bahwa 64% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 36% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 70,24 dengan signifikansi $p = 0,000$ menegaskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah fit dan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Variabel	Beta (β)	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	-0,298	0,006	Negatif signifikan
Stres Kerja (X2)	-0,261	0,015	Negatif signifikan
Komunikasi Organisasi (X3)	0,435	0,000	Positif signifikan

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Secara parsial, beban kerja memiliki koefisien negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = -0,298$; $p < 0,01$), yang berarti semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Stres kerja juga memiliki koefisien negatif signifikan ($\beta = -0,261$; $p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi berpengaruh buruk terhadap kinerja. Sebaliknya, komunikasi organisasi memberikan pengaruh positif signifikan ($\beta = 0,435$; $p < 0,01$), yang menandakan bahwa komunikasi yang baik dan efektif di dalam organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

2. Pembahasan

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor utama yang menurunkan kinerja karyawan di Kota Mataram. Responden yang bekerja di rumah sakit mengeluhkan jadwal kerja panjang dengan sistem shift yang padat, sehingga mengurangi waktu istirahat dan berdampak pada produktivitas. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat menyebabkan penurunan efektivitas kerja dan bisa berpotensi memicu kondisi kesehatan yang serius, seperti penyakit jantung atau tekanan darah tinggi (Lin et al., 2020; , (Antosz et al., 2020; , Telford & Briggs, 2021). Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan sering kali membuat karyawan merasa bahwa mereka tidak

memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan stres psikologis yang lebih tinggi (Jurek et al., 2020; , (Antosz et al., 2020; , Mokhtar, 2025). Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu mengatur distribusi beban kerja agar seimbang dengan kapasitas karyawan (Antosz et al., 2020; , Pascha & Kustini, 2023; , (Munsch et al., 2023; .

Selain beban kerja, stres kerja juga terbukti memberikan dampak negatif terhadap kinerja. Karyawan di sektor perbankan banyak menyebutkan bahwa target pencapaian yang tinggi serta tekanan dari atasan menjadi pemicu utama stres. Stres diketahui dapat mengurangi konsentrasi dan meningkatkan risiko burnout, serta menurunkan kualitas hasil kerja (Alvianti & Hawignyo, 2021; , Sari et al., 2023; , (Sarwar et al., 2024; . Robbins & Judge (2020) menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi berhubungan dengan rendahnya kepuasan kerja, memicu fenomena yang dikenal sebagai "quiet quitting," di mana karyawan berkurang tingkat keterlibatannya dan performanya (Sarwar et al., 2024; , Cruz & Cabaluna, 2022). Dalam konteks ini, sangat penting bagi organisasi di Mataram untuk menyediakan program manajemen stres, seperti pelatihan relaksasi dan konseling, serta pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel (Alvianti & Hawignyo, 2021; , Mazzetti et al., 2020).

Di sisi lain, komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Responden yang bekerja di hotel menyampaikan bahwa briefing harian dari manajemen sangat membantu mereka memahami tugas dengan jelas, sehingga meningkatkan koordinasi dan produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif mampu memperkuat sinergi kerja dan mengurangi konflik dalam organisasi (Ma et al., 2025; , Piotrowski et al., 2021). Teori Pace & Faules (2010) juga menekankan pentingnya komunikasi yang baik dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang positif (Munsch et al., 2023; , Yagi & Hayashi, 2021). Menjalinkan komunikasi internal yang baik memungkinkan organisasi untuk mengatasi dampak negatif dari beban kerja dan stres kerja, serta menciptakan kerja sama yang lebih produktif dan efektif di antara karyawan (Schoe et al., 2024; , Kobayashi et al., 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja, stres kerja, dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor jasa di Kota Mataram. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh negatif, sedangkan komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara keseluruhan, model penelitian mampu menjelaskan 64% variasi kinerja karyawan, yang menegaskan pentingnya tiga variabel ini dalam memengaruhi produktivitas.

Secara parsial, beban kerja yang tinggi terbukti menurunkan efektivitas kerja karena menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Stres kerja yang muncul akibat tekanan target dan tuntutan pekerjaan juga berdampak negatif terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Sebaliknya, komunikasi organisasi yang baik dan terstruktur terbukti mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan koordinasi, pemahaman tugas, dan sinergi antar karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi di Kota Mataram perlu mengelola beban kerja secara proporsional, menyediakan program manajemen stres, serta membangun pola komunikasi organisasi yang efektif. Upaya ini tidak hanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Referensi

- Alvianti, R., & Hawignyo, H. (2021). The importance of locus of control, organizational culture, and work stress in affecting the employee performance at pt sankeikid manutec indonesia. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 898–908. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.975>
- Antosz, P., Rembiasz, T., & Verhagen, H. (2020). Employee shirking and overworking: modelling the unintended consequences of work organisation. *Ergonomics*, 63(8), 997–1009. <https://doi.org/10.1080/00140139.2020.1744710>
- Ardodik, Y., Jufri, A., & Handayani, T. (2024). Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi pendapatan umkm kedai kopi di kota mataram. *Jurnal Oportunitas Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 127–135. <https://doi.org/10.29303/oportunitas.v3i2.744>
- Asnora, F. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada cv. akademi mandiri medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Assidikiyah, N., Marseto, M., & Sishadiyati, S. (2021). Analisis potensi pertumbuhan ekonomi provinsi jawa timur (sebelum dan saat terjadi pandemi covid-19). *Jambura Economic Education Journal*, 3(2), 102–115. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i2.11017>
- Cruz, M., & Cabaluna, A. (2022). Investigating human resource practices and its impact on employee performance in selected banks in the philippines. *Journal of Business and Management Studies*, 4(1), 233–256. <https://doi.org/10.32996/jbms.2022.4.1.26>
- Fajrini, F., Sakinah, S., Latifah, N., Romdhona, N., & Andriyani, A. (2022). Faktor – faktor yang berhubungan dengan stress para pekerja di percetakan kota ciputat tahun 2021. *EOHSJ*, 2(2), 155–162. <https://doi.org/10.24853/eohjs.2.2.155-162>
- Gadzali, S., Suparman, A., Soebiyantoro, A., & Faridah, D. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di departemen stitching line II plant a pt. tkg taekwang indonesia kabupaten subang. *The World of Business Administration Journal*, 6(2), 634. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v6i2.634>
- Hanifah, N., & Buchori, I. (2023). Peran sektor ekonomi dan kependudukan dalam pembangunan wilayah kabupaten cilacap. *Region Jurnal Pembangunan Wilayah Dan Perencanaan Partisipatif*, 18(1), 225. <https://doi.org/10.20961/region.v18i1.60013>
- Indiana, N., Putri, I., & Subagia, I. (2024). Strategi komunikasi organisasi dalam mengoptimalkan budaya mutu di kantor bank bpd bali cabang mataram. *Anubhava Jurnal Ilmu Komunikasi Hindu*, 4(2), 762–771. <https://doi.org/10.25078/anubhava.v4i2.3508>
- Indriani, D. (2022). Hubungan beban kerja dengan kejadian stres kerja perawat pada masa pandemi covid-19 di rs medika dramaga kota bogor tahun 2021. *Promotor*, 5(4), 320–326. <https://doi.org/10.32832/pro.v5i4.6973>
- Islamiyati, S., & Banin, Q. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 1(3), 238–250. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5361>
- Jurek, P., Piotrowski, A., Olech, M., & Eldridge, E. (2020). Lack of control over work and organizational citizenship behavior: overwork climate as a suppressor variable. *Health Psychology Report*, 9(1), 31–38. <https://doi.org/10.5114/hpr.2020.98678>
- Kobayashi, K., Eweje, G., & Tappin, D. (2024). Changing overwork culture: stakeholder management for employee wellbeing and social sustainability in large japanese companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(5), 5032–5048. <https://doi.org/10.1002/csr.2844>
- Lengkong, S., Lengkong, V., & Pondaag, J. (2023). Pengaruh burnout, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap turnover intention pegawai pada badan pengelolaan keuangan

- dan pendapatan daerah kabupaten minahasa utara. *Jurnal Emba Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 196–207. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49638>
- Lilis, L., Abdurrahman, A., & Nazwin, A. (2024). Analisis peran dinas tenaga kerja dalam mengurangi jumlah pengangguran di kota mataram. *MJPM*, 2(3), 1503–1511. <https://doi.org/10.60126/maras.v2i3.430>
- Lin, R., Liang, Y., Takahashi, M., Eguchi, H., Tsutsumi, A., & Lin, S. (2020). Effect of implementing an overwork-prevention act on working hours and overwork-related disease: a mediation analysis. *Journal of Occupational Health*, 62(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12148>
- Ma, J., Xu, L., & Xuehe, Z. (2025). Work–family conflict, overwork and mental health of female employees in china. *Frontiers in Public Health*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1483746>
- Magalhães, L. (2023). Dampak pembangunan pariwisata terhadap pertumbuhan ekonomi daerah (studi pembangunan pariwisata di kabupaten jombang). *Journal of Regional Economics Indonesia*, 3(2), 71–86. <https://doi.org/10.26905/jrei.v3i2.8899>
- Mangara, T., Adawiyah, R., & Desmawan, D. (2023). Perekonomian kabupaten serang berdasarkan perspektif sektor ekonomi unggulan tahun 2016 – 2020. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 2(2), 27–36. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i2.174>
- Mardini, A., & Sijabat, S. (2023). Analisis beban kerja satpol pp kelurahan bidara cina, kota jakarta timur. *JSDA*, 5(2), 81–89. <https://doi.org/10.32834/jsda.v5i2.653>
- Mazzetti, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. (2020). Same involvement, different reasons: how personality factors and organizations contribute to heavy work investment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8550. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228550>
- Mintawati, H., Rahayu, A., Puspita, D., Fauzan, F., & Safhira, F. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan pelayanan jasa. *Jurnal Ilmiah IPS dan Humaniora*, 1(1), 28–33. <https://doi.org/10.61116/jiih.v1i1.38>
- Mirani, N., & Sumardi, S. (2020). Hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di instalasi bedah sentral rumah sakit umum daerah kota langsa tahun 2019. *Jurnal Edukes (Jurnal Penelitian Edukasi Kesehatan)*, 3(1), 30–39. <https://doi.org/10.52136/eduk.v3i1.24>
- Mokhtar, A. (2025). Overwork: a review of the literature and importance to management accounting research*. *Accounting Perspectives*, 24(3), 813–840. <https://doi.org/10.1111/1911-3838.12409>
- Munsch, C., O'Connor, L., & Fisk, S. (2023). Gender and the disparate payoffs of overwork. *Social Psychology Quarterly*, 87(1), 22–43. <https://doi.org/10.1177/01902725221141059>
- Nashar, M., & Taru, T. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap reputasi perusahaan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 156–162. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.2064>
- Nilam, A. (2020). Analisis peranan sektor pariwisata di jawa tengah (pendekatan input-output). *Jurnal Geoekonomi*, 11(2), 202–212. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v11i2.121>
- Nugroho, O., Baskoro, P., Suminar, R., & Muhendra, R. (2023). Penerapan metode servqual pada analisis kualitas layanan jasa notaris (studi kasus: kantor notaris mt cibitung, jawa barat). *Jenius Jurnal Terapan Teknik Industri*, 4(1), 22–30. <https://doi.org/10.37373/jenius.v4i1.426>

- Nuzula, I., & Marpudin, A. (2022). Analisis faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pembiayaan murabahah perbankan syariah. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(2), 266–289. <https://doi.org/10.15408/jmd.v9i2.24951>
- Ong, W., Sentoso, A., & Setyawan, A. (2023). Beban kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention: kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 99–108. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7485>
- Panjawa, J., Sugiharti, R., Prakoso, J., & Rahayu, R. (2022). Pola spasial potensi sektor unggulan usaha mikro dan kecil di kecamatan patuk, gunungkidul. *Adbispreneur*, 6(3), 311. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v6i3.36578>
- Pascha, D., & Kustini, K. (2023). The impact of leadership and work discipline on employee performance at empat putra utama bersama ltd. *International Journal of Asian Business and Management*, 2(6), 993–1000. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v2i6.6362>
- Piotrowski, A., Farkhani, Z., & Makarowski, R. (2021). Stress among nurses from countries variously affected by the covid-19 pandemic – results collected in poland and iran. *Medycyna Pracy*. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01119>
- Praatiwi, N., S, K., & Nikensari, S. (2024). Analisis potensi sektor ekonomi unggulan kota makassar sebagai kota metropolitan baru di kawasan timur indonesia. *Eco-Fin*, 6(2), 313–321. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i2.1405>
- Prasetyo, B. (2025). Peran moderasi dukungan sosial terhadap pengaruh stres dan beban kerja pada kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (Mea)*, 9(2), 2821–2838. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.6022>
- Prasetyo, N. (2024). Rancang bangun aplikasi layanan jasa pada mitra obre-jek berbasis android menggunakan metode scrum. *Jurnal Informatika Dan Teknik Elektro Terapan*, 12(3). <https://doi.org/10.23960/jitet.v12i3.4505>
- Putra, B., Dotulong, L., & Pandowo, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. uphus khamang indonesia. *Jurnal Emba Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 279–289. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47983>
- Putri, I. (2025). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi (studi kasus pada perawat igd rsud kota mataram). *Riggs Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 3156–3163. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2445>
- Qharera, I., Nurhaeny, A., & Titaley, S. (2024). Pengaruh aksesibilitas transportasi darat dalam ekonomi wilayah kepulauan berbasis komoditi unggulan (studi kasus: pulau ambon, provinsi maluku). *Jurnal Isometri*, 3(1), 134–143. <https://doi.org/10.30598/isometri.2024.3.1.134-143>
- Regito, M. (2024). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Ijim*, 2(3), 140–153. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i3.161>
- Revika, N., & Handayani, W. (2022). Desain service science untuk meningkatkan kepuasan mahasiswa terhadap e-learning universitas pembangunan nasional “veteran” jawa timur. *Briliant Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(4), 841. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i4.1039>
- Sahranafa, K., & Nafi'ah, B. (2024). Implementasi analisis beban kerja berbasis web untuk meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan tenggilis mejoyo kota surabaya. *Visa Journal of Vision and Ideas*, 4(3). <https://doi.org/10.47467/visa.v4i3.3073>

- Saputro, A., & Akbar, R. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt trifa raya laboratories. *Jemsi (Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(1), 416–424. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1934>
- Saputro, F., Hubeis, M., Sidik, M., & Subiyantoro, H. (2022). Pengaruh konsumsi masyarakat dan pengeluaran pemerintah terhadap pertumbuhan ekonomi di provinsi kalimantan barat. *Jabe (Journal of Applied Business and Economic)*, 9(2), 219. <https://doi.org/10.30998/jabe.v9i2.15061>
- Sari, A., Manda, D., Karyono, K., Rijal, S., & Maskur, M. (2023). The impact of workplace discipline on employee performance at pt. pharma health care. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 11–20. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v2i2.91>
- Sarwar, A., Rahman, S., Sarif, S., & Seng, V. (2024). Quiet quitting: a millennial perspective on workplace dissatisfaction and retention challenges. *ECMLG*, 20(1), 511–517. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.20.1.3083>
- Schoe, E., Rachman, M., & Ruliana, T. (2024). The influence of work discipline and incentives on employee performance: study at pt. bank kb bukopin syariah samarinda branch. *Journal La Bisecoman*, 5(3), 417–428. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i3.1274>
- Sihombing, M., Prakesa, P., & Firmansyah, A. (2023). Pendapatan perusahaan konstruksi di indonesia sebelum dan setelah penerapan psak 72. *Akuntansiku*, 2(4), 203–213. <https://doi.org/10.54957/akuntansiku.v2i4.483>
- Suhartono, S., & Jannah, R. (2021). Menelaah dampak penerapan akuntansi forensik dalam mendeteksi fraud pengadaan barang/jasa pada sektor publik. *Jurnal Akuntansi Stie Muhammadiyah Palopo*, 7(2). <https://doi.org/10.35906/ja001.v7i2.735>
- Telford, L., & Briggs, D. (2021). Targets and overwork: neoliberalism and the maximisation of profitability from the workplace. *Capital & Class*, 46(1), 59–76. <https://doi.org/10.1177/03098168211022208>
- Wasyiah, F., Hamdani, N., & Firmansyah, A. (2023). Dampak penerapan psap 16 pada perjanjian konsesi jasa badan pengatur jalan tol kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat. *Akuntansiku*, 2(2), 74–82. <https://doi.org/10.54957/akuntansiku.v2i2.380>
- Wicaksono, A., Rumengan, G., & Ulfa, L. (2022). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja, penghargaan dan sanksi kerja terhadap kinerja kerja pada perawat ruang rawat inap rs x kota bogor provinsi jawa barat tahun 2022. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi)*, 6(2), 174–181. <https://doi.org/10.52643/marsi.v6i2.2579>
- Widiarani, S., Priana, W., & Wahed, M. (2021). Analisis sektor unggulan perekonomian kota balikpapan dan kota samarinda. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(5), 951–963. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i5.239>
- Woestho, C., & Sulistyowati, A. (2021). Prioritas pembangunan daerah dan pertumbuhan ekonomi pada provinsi daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Stei Ekonomi*, 30(01), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i01.357>
- Yagi, H., & Hayashi, T. (2021). Working conditions and labor flexibility in non-family farms: weather-based labor management by japanese paddy rice corporations. *International Food and Agribusiness Management Review*, 24(2), 249–266. <https://doi.org/10.22434/ifamr2020.0013>
- Yuniar, N. (2025). Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat shift malam di instalasi rawat inap rumah sakit (rsud) kota kendari tahun 2025: (literatur review). *Jpnmb*, 2(2), 430–441. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i2.521>

- Yunita, F., & Rahmawati, F. (2022). Analisis sektor basis dan pengaruhnya terhadap pengeluaran pemerintah di kabupaten banyuwangi. *Ekonika Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(1), 32–47. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v7i1.2331>
- Yunitasari, D., & Priyono, T. (2021). Analisis input-output produksi tebu di provinsi jawa timur. *Buletin Tanaman Tembakau Serat & Minyak Industri*, 13(1), 36–47. <https://doi.org/10.21082/btsm.v13n1.2021.36-47>