

## Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Makan Pujasega Garut

Ilfa Qothrun Nada<sup>1</sup>, Rohimat Nurhasan<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Garut

Email: <sup>1</sup>[ilfaqn@gmail.com](mailto:ilfaqn@gmail.com), <sup>2</sup>[rohimat.nurhasan@uniga.ac.id](mailto:rohimat.nurhasan@uniga.ac.id)

Diterima	30	November	2025
Disetujui	17	Desember	2025
Dipublish	17	Desember	2025

### Abstract

*This study aims to examine the effect of excessive work overload on employee performance, with work stress as an intervening variable, among employees of Pujasega Garut Restaurant. The increasing pressure in the workplace, especially in the service sector such as restaurants, makes this issue important to investigate. The research was conducted using a quantitative approach and descriptive method, where the entire population of 50 employees was used as a sample through a saturated sampling technique. Data were obtained through the distribution of questionnaires and then analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the help of SmartPLS software. The study findings indicate that excessive workload has a positive and significant effect on employee performance, as well as on work stress. Furthermore, work stress also has a positive effect on performance. Mediation tests confirm that work stress serves as a significant mediating variable in the relationship between excessive workload and performance.*

**Keywords:** *Work Overload, Employee Performance, Work Stress*

### Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan, dengan stres kerja sebagai variabel intervening, pada karyawan Rumah Makan Pujasega Garut. Meningkatnya tekanan dalam dunia kerja, khususnya di sektor jasa seperti restoran, menjadikan isu ini penting untuk diteliti. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif, di mana seluruh populasi sebanyak 50 karyawan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta terhadap stres kerja. Selain itu, stres kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Uji mediasi menegaskan bahwa stres kerja menjadi variabel perantara yang signifikan dalam hubungan antara *work overload* dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan beban kerja dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi selama stres yang timbul masih dapat dikendalikan secara adaptif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menyusun strategi pengelolaan beban kerja yang efisien untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

**Kata kunci:** *Work Overload, Kinerja Karyawan, Stres Kerja*



## Pendahuluan

Dalam persaingan bisnis yang semakin intens, sektor jasa termasuk industri restoran menghadapi tekanan yang meningkat untuk mempertahankan kinerja serta efisiensi sumber daya manusia. Para karyawan diharapkan mampu bekerja secara cepat, tepat, dan sering kali dalam situasi yang penuh tekanan waktu (Susiarty et al., 2019).

Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting menjadi tanggung jawab utama bagi berbagai perusahaan. Untuk menghadapi persaingan semakin tajam, perusahaan diwajibkan untuk memperkuat kualitas SDM mereka. Karena pengelolaan sumber daya lainnya bergantung pada efektivitas pengelolaan SDM, maka SDM menjadi faktor strategis yang memberikan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia dipandang sebagai elemen yang sangat krusial dan merupakan aset paling berharga bagi perusahaan. Mereka memegang peran penting dalam mengarahkan perkembangan serta menentukan keberhasilan suatu bisnis.

Oleh karena itu, perusahaan secara aktif mencari dan merekrut individu dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan usaha. Menurut (Billygraham et al., 2022) tanpa keterlibatan manusia, perusahaan tidak akan mampu beroperasi. Apabila sumber daya manusia tidak mampu menunjukkan kinerja yang optimal, maka seluruh sumber daya perusahaan juga tidak akan menghasilkan output secara maksimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam menjaga kelangsungan perusahaan.

Dalam kolaborasi yang solid, setiap anggota tim selalu terlibat dalam proses pembuatan keputusan. Selain itu, performa karyawan dapat ditingkatkan melalui kerja sama yang

baik dan keterlibatan aktif dari para anggota tim. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan meningkat ketika kerja sama berlangsung secara lebih efektif. (Risnawati & Nurhasan, 2025).

Kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam keberhasilan dan perkembangan suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu membina serta meningkatkan kinerja para karyawannya (Wijaya, 2023). Menurut Bernardin & Russel dalam (Tjahjadi, 2025) Kinerja karyawan adalah catatan tentang capaian hasil kerja yang diperoleh dalam suatu periode tertentu. Suatu fungsi atau aktivitas selama periode tertentu. Kinerjanya dapat dinilai melalui indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kebutuhan supervisi, serta hubungan interpersonal. Untuk meningkatkannya, organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *work overload* (Kopperud et al., 2021). Menurut (Budiasa, 2021) *work overload* merupakan Serangkaian serangkaian aktivitas yang wajib dijalankan oleh sebuah unit organisasi dalam kurun waktu tertentu guna mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas kinerjanya (Suyatno et al., 2020). menyatakan jenis *work overload* dapat dibedakan menjadi dua. Pertama adalah *work overload* secara kuantitatif, yang terjadi apabila jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan terlalu banyak dibandingkan dengan waktu yang tersedia. Kedua adalah *work overload* secara kualitatif, yaitu beban yang timbul saat individu merasa tidak sanggup menjalankan tugasnya dengan baik, atau ketika standar kualitas pekerjaan yang diminta berada di luar kemampuannya. Dengan demikian, *work overload* kualitatif erat kaitannya dengan tugas yang dinilai



terlalu kompleks atau menantang.

Dalam industri restoran, di mana karyawan sering menghadapi fluktuasi jumlah pelanggan dan jam kerja yang panjang, pemahaman mengenai *work overload* menjadi semakin penting. Karyawan restoran tidak hanya bertanggung jawab atas tugas operasional, seperti memasak dan melayani, tetapi juga harus mengelola interaksi sosial yang intens, yang dapat memperparah efek kelebihan beban kerja. Penelitian oleh (Spector, 2019) menunjukkan bahwa *work overload* kuantitatif, misalnya harus melayani lebih banyak meja dalam waktu terbatas, secara langsung meningkatkan tingkat stres, yang tercermin dari menurunnya kualitas layanan dan meningkatnya kesalahan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa manajemen sumber daya manusia di sektor ini perlu bersikap proaktif untuk mencegah terjadinya burnout. Selain itu, (Bakker & Demerouti, 2020) menambahkan *work overload* kualitatif, seperti menangani keluhan pelanggan yang kompleks, dapat menimbulkan perasaan tidak kompeten, sehingga memperkuat stres dan menurunkan motivasi intrinsik karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tanpa adanya intervensi, misalnya melalui pelatihan atau redistribusi tugas, kinerja keseluruhan restoran berpotensi mengalami penurunan.

Stres kerja merupakan elemen penting dalam menjembatani *work overload* dan kinerja karyawan. (Afiah Mukhtar, 2021) menyebut Stres kerja menggambarkan situasi berubah-ubah di mana seseorang berhadapan dengan peluang, hambatan, atau tuntutan terkait sesuatu yang sangat diinginkan, namun dianggap tidak pasti dan signifikan (Natania et al., 2018) menyatakan bahwa stres dapat dipahami sebagai kondisi tekanan yang menimbulkan ketidaknyamanan, yang muncul ketika seseorang merasa terbebani oleh suatu hal. Stres terbagi ke dalam dua kategori utama, yaitu eustress, yaitu stres yang bersifat

positif, muncul sebagai respons yang sehat dan konstruktif, serta memberikan efek membangun bagi individu; dan *Distress*, yaitu tekanan psikologis yang berdampak buruk, timbul dari respons yang tidak sehat dan merusak, yang dapat mengganggu kesehatan, baik secara mental maupun fisik, serta mengancam stabilitas fungsi organ tubuh. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Valencia et al., 2024) mengungkapkan bahwa setiap karyawan mengalami tingkat stres yang berbeda-beda, yang dapat menghasilkan efek baik positif maupun negatif. Stres kerja dapat memberikan dampak positif, salah satunya mendorong individu berpikir lebih kreatif karena tugas yang dihadapi dipersepsikan sebagai tantangan, bukan beban. Selain itu, stres dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat serta membantu mengelola waktu secara lebih efektif. Di sisi lain, stres kerja juga dapat menimbulkan efek negatif, seperti menurunnya kinerja dan meningkatnya rasa cemas yang menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan. Ketika stres berlebihan, hal ini dapat mengganggu kinerja karyawan, yang seringkali terjadi akibat tekanan tenggat waktu, beragamnya tuntutan peran serta bertentangan, (*work overload*), serta berbagai tantangan lain yang sulit dihindari oleh karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2022) mengungkapkan stres kerja berfungsi sebagai penghubung yang signifikan dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, karena tekanan yang tinggi akan menuntut kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan mempertahankan performa secara optimal. Stres kerja hal tersebut tidak selalu menimbulkan dampak buruk apabila dikelola dengan tepat. Dalam kondisi tertentu, stres justru dapat menjadi pendorong (*eustress*) yang memotivasi individu untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja



bukan semata-mata konsekuensi dari tingginya beban kerja, melainkan juga merupakan mekanisme adaptif yang mampu memediasi pengaruh *work overload* terhadap peningkatan kinerja.

Rumah Makan Pujasega Garut, sebagai salah satu rumah makan dengan reputasi yang cukup besar di daerah Garut, menghadapi fenomena serupa. Dengan volume pengunjung yang tinggi, khususnya pada akhir pekan dan musim liburan, karyawan dituntut bekerja ekstra dalam melayani konsumen. Situasi ini menimbulkan risiko *work overload* yang lebih besar dibandingkan dengan usaha kuliner skala kecil. Apabila tidak ditangani secara tepat, kondisi ini dapat menurunkan kualitas pelayanan dan menimbulkan ketidakpuasan pelanggan. Oleh karena itu, penelitian yang berfokus pada karyawan rumah makan ini relevan untuk mengungkap bagaimana kelebihan beban kerja mempengaruhi performa karyawan, dan stres kerja menjadi variabel yang menjembatani hubungan tersebut.

Riset sebelumnya telah meninjau hubungan antara *work overload* dan kinerja karyawan, namun sebagian besar fokusnya masih pada sektor formal, seperti perbankan, manufaktur, dan pendidikan. Sebagai contoh, studi oleh (Wijaya, 2021) di sektor perbankan menemukan bahwa *work overload* berpengaruh secara signifikan menyebabkan penurunan performa karyawan, sementara stres kerja menjadi variabel yang memediasi hubungan tersebut. Sementara itu, penelitian yang menyoroti sektor rumah makan, khususnya di kota menengah seperti Garut, masih sangat terbatas. Kondisi ini membuka peluang bagi penelitian yang lebih kontekstual dan mampu menggambarkan dinamika nyata dalam industri kuliner lokal.

Selain itu, penelitian ini menghadirkan aspek kebaruan dengan meneliti peran stres kerja berfungsi sebagai mediator yang

menghubungkan dampak beban kerja berlebih dengan kinerja karyawan dalam lingkungan rumah makan. Berbeda dengan beberapa penelitian (Harsono, 2020) misalnya di sektor manufaktur, yang hanya menelaah hubungan langsung tanpa memasukkan stres kerja sebagai mediator, penelitian ini menekankan bahwa stres kerja dapat berfungsi sebagai mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana *work overload* memengaruhi kinerja. Dengan hasil tersebut, studi ini diharapkan memberi gambaran yang lebih lengkap terkait mekanisme psikologis yang terjadi di antara variabel-variabel tersebut.

Studi oleh Zahira Nuroni, R., Nurhasan, R., & Wufron (2025) menyatakan bahwasannya support sosial dari teman sejawat, atasan, teman, maupun keluarga turut memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena secara psikologis maupun praktis, berbagai bentuk dukungan tersebut dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, keandalan, serta sikap dalam bekerja. Bagi karyawan yang menghadapi tekanan tinggi terkait target dan efisiensi waktu, dukungan emosional, seperti diberikan semangat dan dihargai atas pencapaiannya, dapat menumbuhkan rasa dihargai yang krusial untuk menjaga stabilitas emosi dan motivasi. Rasa dihargai ini pada gilirannya berdampak pada kualitas kerja, karena karyawan cenderung bekerja lebih teliti dan efektif ketika merasa diperhatikan.

Riset ini bertujuan menganalisis pengaruh tingginya beban kerja pada kinerja karyawan, dengan stres kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut, pada karyawan Rumah Makan Pujasega Garut. Fokus studi ini adalah untuk memahami bagaimana beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta sejauh mana stres kerja memediasi hubungan tersebut.

Lewat studi ini, diharapkan dapat diketahui lebih jauh mengenai mekanisme di mana



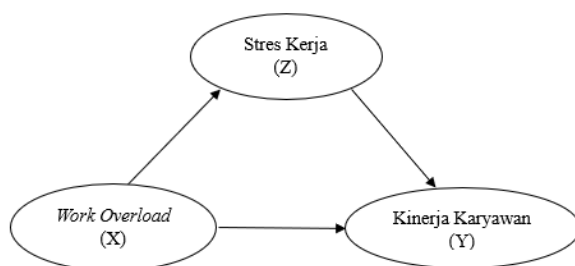


tekanan pekerjaan dan tuntutan yang berlebihan memengaruhi efektivitas serta produktivitas karyawan. Dengan mengetahui peran stres kerja sebagai penghubung, penelitian ini bertujuan menawarkan wawasan mengenai strategi pengelolaan beban kerja yang lebih tepat, sehingga karyawan mampu mempertahankan kinerjanya secara optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan.

Selain itu, temuan riset ini bertujuan untuk memberikan manfaat nyata bagi manajemen Rumah Makan Pujasega Garut dalam merancang sistem kerja yang lebih efisien dan berkelanjutan. Secara akademis, studi ini juga diharapkan dapat memperluas pemahaman ilmiah mengenai hubungan antara *work overload*, stres kerja, dan kinerja, terutama dalam konteks sektor rumah makan, yang sampai saat ini masih relatif jarang diteliti.

Merujuk pada latar belakang, peneliti terdorong guna menjalankan penelitian dengan tema “**Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Makan Pujasega Garut**”

**Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian**



### Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif diterapkan dalam studi ini guna menyajikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi yang terjadi di lingkungan kerja Rumah Makan Pujasega Garut.

Pengumpulan data dilakukan melalui survei, wawancara, serta penyebaran angket atau kuesioner kepada seluruh karyawan. Sebanyak 50 orang dijadikan sampel melalui sampling jenuh, yakni metode yang melibatkan seluruh anggota populasi. Metode ini dipilih mengingat populasi yang kecil, sehingga memungkinkan pengumpulan data dari semua anggota populasi, sekaligus mengurangi potensi bias dan meningkatkan akurasi hasil penelitian. Data dianalisis menggunakan metode data dianalisis menggunakan SEM-PLS dibantu SmartPLS, termasuk penilaian outer model untuk validitas dan reliabilitas, serta inner model untuk menguji relasi antar variabel laten, serta uji signifikan menggunakan metode *bootstrapping*. SEM-PLS digunakan karena metode ini efektif dalam mengolah model dengan sampel kecil serta hubungan antarkomponen yang kompleks.

### Hasil

#### Uji Instrumen Data Model Pengukuran (*Outer Model*)

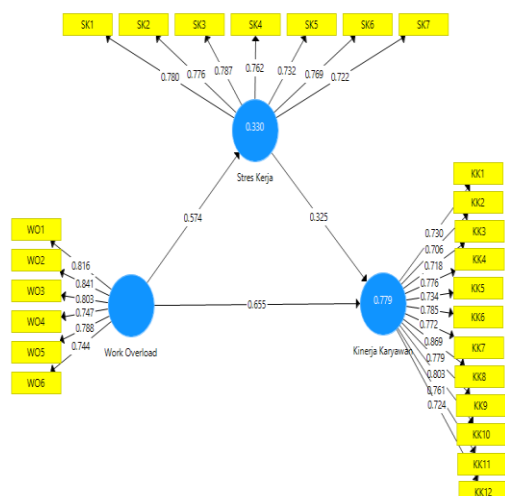
Analisis outer model dilakukan untuk menilai keterkaitan tiap indikator terhadap variabel laten yang diukur melalui tiga tahap utama, yaitu uji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas.

#### Convergent Validity

Convergent validity dipakai untuk menilai tingkat akurasi indikator reflektif dalam menggambarkan variabel laten. Evaluasi menggunakan nilai loading factor, dan sebuah indikator dikategorikan valid ketika nilai loading mencapai lebih dari 0,70.



**Gambar 2. Hasil Output SEM PLS**



Sumber : Hasil Pengolahan data (2025)

Berdasarkan Gambar 2, Seluruh indikator menunjukkan nilai loading factor  $> 0,70$ , sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, indikator-indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang dimaksud dan memiliki tingkat validitas yang kuat.

**Tabel 1. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Work Overload	0,625
Kinerja Karyawan	0,584
Stres Kerja	0,580

Sumber : Hasil Pengolahan data (2025)

Berdasarkan output nilai AVE untuk semua variabel tercatat  $> 0,50$ , yang menandakan validitas konvergen telah terpenuhi. Artinya indikator yang digunakan telah mampu merepresentasikan setiap variabel laten dengan baik.

## Discriminant Validity

Pada validitas diskriminan, korelasi yang tinggi antara berbagai konstruk dipandang sebagai sesuatu yang tidak diharapkan. Validitas ini ditunjukkan ketika dua instrumen pengukuran yang berbeda digunakan untuk menilai konstruk yang secara teoritis tidak saling berhubungan, sehingga skor yang dihasilkan tidak berkorelasi. Uji validitas ini dinyatakan terpenuhi apabila nilai indikator dalam suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai indikator terhadap konstruk lain.

**Tabel 2. Hasil Uji Fornell Larcker Criterion**

	Work Overload	Kinerja Karyawan	Stres Kerja
Work Overload	0,842		
Kinerja Karyawan	0,764	0,761	
Stres Kerja	0,701	0,574	0,790

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil output, nilai setiap temuan menunjukkan bahwa nilai variabel lebih tinggi daripada hubungannya dengan variabel lain, sehingga seluruh variabel telah valid secara diskriminan.

## Composite Reliability

Setelah validitas data terpenuhi, tahap berikutnya adalah menilai reliabilitas setiap konstruk atau variabel. Penilaian dilakukan melalui nilai kriteria reliabilitas terpenuhi ketika nilai *Composite Reliability* dan Cronbach's Alpha untuk suatu konstruk  $> 0,70$



**Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability**

	<i>Composite Reliability</i>	Ket
<i>Work Overload</i>	0,909	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,944	Reliabel
Stres Kerja	0,906	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Dapat dilihat bahwa variabel *Work Overload* (X) memiliki nilai 0,909, sementara Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai 0,944, dan Stres Kerja (M) sebesar 0,906 yang semuanya melebihi 0,70. Ini menggambarkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi persyaratan sehingga dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Cronbach's Alpha**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
<i>Work Overload</i>	0,880	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,935	Reliabel
Stres Kerja	0,880	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Dari tabel diatas terdapat variabel *Work Overload* (X) memiliki nilai 0,880, sementara Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai 0,935. dan Stres Kerja (M) sebesar 0,880. Secara keseluruhan  $> 0,70$  dan dapat dikatakan reliabel.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semua setiap variabel sudah memenuhi kriteria Composite Reliability. Setelah itu, inner model dianalisis guna memastikan bahwa model struktural yang dirancang memiliki hubungan kausal yang sesuai, kuat, dan signifikan antar variabel laten.

### Uji Instrumen Data Model Struktural

### (Inner Model)

#### R-Square

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat kemampuan variabel endogen dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya. Kekuatan model kemudian dinilai menggunakan nilai R-Square sebagai dasar pengambilan keputusan. Menurut (Ghozali, 2015) Nilai tersebut menunjukkan bahwa model berada pada kategori sedang, sedangkan nilai di atas 0,75 mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kekuatan yang tinggi.

**Tabel 5. Hasil Uji R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,779	0,770
Stres Kerja	0,330	0,316

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel Y memiliki nilai sebesar 0,770 yang artinya pengaruh tersebut kuat, sedangkan variabel M menunjukkan nilai sebesar 0,316 artinya pengaruh tersebut lemah.

#### F-Square

Pengujian model struktural dilakukan dengan menilai F-Square dikelompokkan dalam tiga tingkat, dengan rentang 0,02–0,15 menunjukkan efek yang lemah, dan 0,15–0,35 menunjukkan efek yang sedang, serta nilai di atas 0,35 yang menandakan pengaruh kuat. Kategori tersebut merefleksikan tingkat kekuatan pengaruh antar variabel (Ghozali, 2015). Adapun berdasarkan data yang diperoleh, hasilnya dapat disajikan sebagai berikut.



**Tabel 6. Hasil F-Square**

	<i>Work Overload</i>	Kinerja Karyawan	Stres Kerja
<i>Work Overload</i>		1,302	0,492
Kinerja Karyawan			
Stres Kerja		0,321	

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Dapat dilihat pada tabel tersebut menunjukkan bahwa *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan tercermin dalam nilai f-square sebesar 1,302 (sangat kuat), sementara pengaruhnya terhadap stres kerja sebesar 0,492 (kuat), dan nilai f-square menunjukkan dampak dari Stres Kerja pada Kinerja Karyawan sebesar 0,321 (sedang).

#### Uji Hipotesis Path Coefficient

**Tabel 7. Direct Effect**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Work Overload -&gt; Kinerja Karyawan</i>	0,655	10,198	0,000
<i>Work Overload -&gt; Stres Kerja</i>	0,574	6,083	0,000
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,325	4,335	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Tabel tersebut menyajikan hasil analisis mengenai pengaruh langsung (*direct effect*) antar variabel penelitian, yaitu *Work Overload*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Uji ini dilakukan melalui pendekatan statistik struktural, seperti SEM atau PLS, dengan ditunjukkan melalui nilai *Path Coefficient* serta P-Values.

1. Hipotesis pertama : ***Work Overload -> Kinerja Karyawan***  
(H1) *Work overload* terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai *Original Sample* sebesar 0,655 dengan T-Statistic sebesar 10,198, dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja berlebih memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua : ***Work Overload -> Stres Kerja***  
(H2) **diterima** Nilai *Original Sample* 0,655, T-Statistic 10,198, serta p-value  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa work overload memberikan dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga: ***Stres Kerja -> Kinerja Karyawan***  
(H3) **diterima** *Work overload* menunjukkan Work overload terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang ditunjukkan oleh nilai *Original Sample* sebesar 0,574, T-Statistic sebesar 6,083, serta p-value  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan work overload akan diikuti oleh meningkatnya stres kerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel memiliki nilai *original sample* yang tinggi serta nilai p-value  $< 0,05$  (alpha). Dengan demikian, dapat menggambarkan pengaruh antar variabel kuat dan signifikan.





**Tabel 8. Indirect Effect**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Work Overload -&gt;</i> Stres Kerja - > Kinerja Karyawan	0,187	3,683	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan adanya pengaruh positif *work overload* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Hipotesis keempat (H4) terbukti **diterima** nilai Original Sample 0,187 mengindikasikan bahwa beban kerja meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peran stres kerja sebagai variabel intervening. Nilai T Statistics sebesar 3,683 menunjukkan adanya signifikansi, yang diperkuat oleh P value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu, analisis ini menggambarkan adanya hubungan positif yang signifikan, di mana stres kerja memiliki peran penting sebagai mediator yang menghubungkan *work overload* dengan kinerja karyawan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *work overload* berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Rumah Makan Pujasega Garut. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatnya beban kerja mampu memacu karyawan untuk bekerja lebih cepat dan lebih efisien, dan berorientasi pada pencapaian hasil. Para pegawai di Rumah Makan Pujasega Garut berupaya menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan meningkatkan

fokus serta produktivitasnya. Hasil ini didukung dengan penelitian dari (Khairil Anwar & Ismail, 2022) yang menyatakan hasil pengujian regresi diketahui Terdapat pengaruh signifikan antara *work overload* dan kinerja karyawan, di mana peningkatan beban kerja berlebih diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Didukung juga dengan penelitian dari (Natania et al., 2018) Hal ini yang menyatakan bahwa dengan adanya *work overload* Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari cenderung memandang beban kerja yang tinggi sebagai tantangan yang mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan karena kurangnya target, sehingga kinerja cenderung menurun.

Temuan dalam penelitian ini terdapat beberapa aspek yang paling berpengaruh mencakup tingkat konsentrasi, stres atau kecemasan, serta tekanan deadline, yang semuanya berperan penting dalam meningkatnya kinerja karyawan. Tingginya konsentrasi akibat *work overload* membantu karyawan lebih fokus serta dapat menyelesaikan tugas tanpa mudah teralihkan. Stres atau kecemasan dapat menjadi pemicu adaptasi, dimana karyawan mampu menjaga ketenangan pikiran saat menghadapi tekanan pekerjaan. Selain itu, deadline yang ketat juga karyawan dapat mengatur waktu dengan efektif agar pekerjaan selesai sesuai waktu yang ditentukan sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan melalui pelayanan yang lebih responsif, terutama saat restoran sedang ramai. Hasil ini selaras dengan penelitian dari (Putrigarini et al., 2024) menyatakan bahwa meskipun kondisi *work overload* terjadi, para pegawai tetap mampu menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Mereka cenderung bekerja dengan lebih serius, memaksimalkan waktu kerja yang



tersedia, serta berupaya menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan secara efektif. Situasi ini yang pada akhirnya turut mendorong peningkatan kinerja mereka. Selain itu, melalui adanya *work overload*, instansi atau organisasi dapat menilai sejauh mana kapasitas dan ketahanan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Apabila pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap kondisi tersebut, mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih optimal dan menunjukkan kinerja yang lebih baik memandang *work overload* sebagai tantangan yang mendorong mereka untuk bekerja lebih tekun dan menghasilkan kontribusi yang bermanfaat, baik bagi perkembangan pribadi maupun keberlanjutan organisasi di masa mendatang.

Akan tetapi temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Spagnoli et al., 2020) menyatakan bahwa *work overload* memiliki kaitan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Pucangan, 2022) juga menyimpulkan bahwa tingginya beban kerja berdampak menurunkan kinerja pegawai. Hubungan antara *work overload* dan kinerja pegawai diasumsikan bersifat negatif karena tingkat kinerja dipengaruhi oleh besarnya *work overload*. Ketika *work overload* terlalu tinggi, kinerja pegawai cenderung menurun. Sebaliknya, jika *work overload* berada pada tingkat yang rendah, kinerja pegawai berpotensi meningkat. Selanjutnya temuan dari (Asteya, 2023) juga menyatakan adanya hubungan negatif pada *work overload* terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut muncul karena beban kerja berlebih dapat memicu tekanan psikologis, stres, serta kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya mengurangi kemampuan karyawan dalam menjaga fokus, konsentrasi, dan motivasi kerja secara optimal. Dampaknya, produktivitas serta mutu hasil kerja mengalami penurunan. Oleh sebab itu, beban kerja berlebih menjadi merupakan aspek

krusial yang menentukan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Penyesuaian antara target pekerjaan, batas waktu penyelesaian, dan kapasitas individu menjadi aspek yang perlu diperhatikan dengan cermat. Kecocokan antara beban organisasi dan kapasitas serta kesejahteraan karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih sehat, mendorong pengembangan kompetensi, dan meningkatkan motivasi kerja tim. Dengan demikian, pengaturan beban kerja yang proporsional tidak hanya membantu karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif, tetapi juga memperkuat komitmen, loyalitas, serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

## 2. Pengaruh *Work Overload* Terhadap Stres Kerja

Temuan penelitian mengungkap bahwa beban kerja berlebih berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Rumah Makan Pujasega Garut. *Work overload* yang tinggi menunjukkan bahwa semakin besar *work overload* yang diterima karyawan, semakin besar pula stres yang mereka alami saat menjalankan tugasnya. Kondisi ini menggambarkan situasi kerja di mana tuntutan yang berlebihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dapat menguras tenaga dan pikiran sehingga menimbulkan tekanan yang berdampak pada kesejahteraan karyawan. Dalam operasional restoran yang memiliki ritme kerja cepat, terutama pada jam sibuk, peningkatan beban kerja menjadi faktor utama yang memicu stres akibat tuntutan pelayanan cepat, batas waktu yang ketat, dan tekanan dari pelanggan. Fenomena ini menegaskan bahwa *work overload* bukan hanya masalah pengaturan kerja, tetapi juga masalah yang memengaruhi kondisi mental dan kondisi tubuh karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Yuliani, 2023) *work overload* diketahui memiliki pengaruh yang kuat terhadap meningkatnya tingkat stres kerja



pada pegawai di sektor jasa. Kondisi ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu cenderung menimbulkan kelelahan emosional, menurunkan motivasi, serta mengganggu kemampuan fokus pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2022) juga menunjukkan bahwa *work overload* secara langsung memicu peningkatan stres kerja akibat ketidaksesuaian antara jumlah tugas dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Karyawan yang memandang beban tugasnya berlebihan cenderung mengalami tekanan psikologis yang dapat mengganggu kestabilan emosional, sehingga potensi munculnya kelelahan mental menjadi lebih besar.

Temuan yang diungkapkan (Humrah et al., 2025) menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, peningkatan beban kerja akan meningkatkan intensitas stres yang dirasakan oleh tenaga kerja PT Pegadaian. Beban berlebih, pembagian tugas yang tidak seimbang, dan tuntutan target meningkatkan tekanan kerja, sehingga karyawan mengaitkannya dengan stres psikologis dan menurunnya kesejahteraan. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan kinerja sekaligus membangun lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif di PT Pegadaian. Mayoritas pegawai PT Pegadaian Cabang Bantaeng merasa bahwa beban kerja mereka sudah sesuai porsi, selaras dengan tanggung jawab, dan dapat diselesaikan secara tepat waktu. Dukungan dari rekan kerja maupun atasan turut mereduksi tingkat stres, sehingga sikap positif tersebut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, kondusif, serta produktif.

Sebaliknya, temuan ini berbeda dengan penelitian (Nugroho, 2021) yang menunjukkan bahwa *work overload* tidak selalu

menimbulkan stres kerja, karena dampaknya bergantung pada kemampuan karyawan dalam mengatasi tekanan serta dukungan organisasi yang mereka terima. Dalam organisasi yang memiliki sistem komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang suportif, karyawan dapat mengelola beban kerja tinggi tanpa mengalami stres berlebihan. Perbedaan hasil tersebut menegaskan bahwa pengaruh *work overload* terhadap stres kerja sangat dipengaruhi oleh faktor mediasi seperti dukungan sosial, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

### 3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan secara langsung di Rumah Makan Pujasega Garut. Temuan ini menggambarkan bahwa tekanan kerja dalam batas tertentu dapat membuat karyawan bekerja lebih terarah, cepat, dan fokus, terutama dalam lingkungan restoran yang memiliki ritme operasional yang cepat. Dalam pekerjaan pelayanan makanan, stres kerja yang muncul dari tuntutan pelayanan yang cepat, beban kerja yang tinggi, serta beragamnya kebutuhan pelanggan dapat berubah menjadi dorongan kinerja selama stres tersebut masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan oleh karyawan. Stres kerja yang bersifat fungsional sering kali mendorong peningkatan kewaspadaan, motivasi untuk segera menyelesaikan tugas, serta kesungguhan untuk menghindari kesalahan, sehingga secara langsung dapat memperbaiki kinerja.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Sari, R. & Sutapa, 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja apabila karyawan mampu menanganinya secara adaptif, terutama pada jenis pekerjaan yang menuntut kecepatan dan standar layanan yang tinggi. Temuan serupa



juga dijelaskan dalam penelitian (Gunawan, 2021) yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang moderat dapat mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan konsentrasi, sehingga berpengaruh pada peningkatan performa. Selain itu, penelitian (Nasution, 2020) turut mendukung hasil ini dengan menegaskan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak buruk dalam kondisi tertentu, tekanan pekerjaan justru dapat merangsang produktivitas dan membuat karyawan lebih tanggap terhadap kebutuhan pelanggan.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan (Rahma, 2021) yang menyebutkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja karena menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, sehingga mengurangi kemampuan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Penelitian (Wicaksono, 2020) juga menunjukkan temuan yang berlawanan, yakni bahwa stres kerja menjadi faktor utama yang memicu penurunan produktivitas karena mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, serta menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, gaya manajemen, serta kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan. Pada beberapa lingkungan kerja, kurangnya dukungan organisasi dan tingginya beban kerja membuat stres berubah menjadi disfungsi, yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

#### **4. Pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening**

Penelitian ini mengungkap bahwa stres kerja tidak sekadar memengaruhi kinerja secara langsung, melainkan juga memediasi keterkaitan antara beban kerja dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel

intervening yang menjembatani pengaruh *work overload* terhadap peningkatan kinerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *work overload* tidak selalu memberikan dampak negatif, melainkan dapat memicu munculnya stres yang pada tingkat tertentu mendorong karyawan untuk beradaptasi, meningkatkan konsentrasi, dan berusaha mencapai target kerja dengan lebih optimal. Dengan demikian, stres kerja yang timbul akibat tingginya beban dapat berperan sebagai mekanisme psikologis yang merangsang produktivitas, selama tekanan tersebut masih berada dalam batas toleransi individu.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Putri & Suharto, 2021) yang menunjukkan bahwa *work overload* dapat meningkatkan motivasi kerja apabila stres yang muncul berada pada kategori *eustress* atau stres positif, sehingga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian (Sari & Dewi, 2022) juga mengungkap bahwa stres kerja mampu bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara beban kerja dan performa karyawan, khususnya di sektor jasa yang menuntut pelayanan cepat dan intensif. Dalam konteks studi ini, sifat pekerjaan di rumah makan yang mengharuskan kecepatan, ketelitian, serta koordinasi tim yang kuat membuat stres berperan sebagai pemicu munculnya pola adaptasi kerja yang konstruktif. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rohmawati, 2020) menunjukkan dukungan terhadap temuan ini, di mana stres kerja berfungsi secara signifikan sebagai mediator antara beban kerja berlebih dan kinerja karyawan pencapaian kerja individu. Mereka mengemukakan bahwa ketika karyawan dihadapkan pada tekanan waktu serta tingginya tuntutan tugas, mereka cenderung mengarahkan kemampuan terbaiknya untuk memenuhi harapan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Sementara itu, (Hidayat, 2023)



menegaskan bahwa tingkat stres yang berada pada level moderat dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, sehingga memberikan dampak positif terhadap performa karyawan.

## Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan stres kerja berperan sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang ditanggung karyawan Rumah Makan Pujasega Garut, semakin besar dorongan bagi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam sektor kerja yang menuntut ketepatan serta kecepatan seperti industri restoran, tekanan akibat *work overload* dapat menjadi pemacu peningkatan kinerja, selama stres yang timbul masih dapat dikelola dengan baik. Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja tidak selalu memberikan dampak negatif, melainkan bisa menjadi *eustress* atau stres positif yang menstimulasi motivasi dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja berfungsi sebagai mediator antara *work overload* dan kinerja karyawan. Tekanan dari berbagai tuntutan pekerjaan justru dapat memicu penyesuaian perilaku yang lebih positif. Maka dari itu, tingginya beban kerja tidak selalu berdampak negatif pada kinerja, asalkan ditopang oleh sistem manajemen yang efisien, komunikasi yang efektif, dan suasana kerja yang suportif. Temuan ini memberikan masukan penting bagi manajemen untuk mengatur *work overload* secara seimbang, menyediakan dukungan sosial yang memadai, serta membentuk budaya kerja yang selaras antara tuntutan dan kesejahteraan. Dengan strategi pengelolaan stres yang tepat, perusahaan mampu menjaga produktivitas tanpa mengorbankan kesehatan mental karyawannya.

## Daftar Pustaka

- Afiah, M. (2021). *Stres kerja dan kinerja di lembaga perbankan syariah* (Asmawiyah, Ed.). Penerbit NEM.
- Asteya, P. G. (2023). Job stress mediate: Workload on performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(2), 1334–1335.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.  
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Billygraham, R. V., William, T., Areros, A., Jety, J., Jurusan, R., Administrasi, I., & Bisnis, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Jurnal ...*, 3(1).
- Gunawan, A., P. H., & U. L. (2021). The role of job stress in enhancing employee performance in high-pressure work environments. *International Journal of Business and Society*, 22(2).
- Harsono, T. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(2), 123–135.
- Hidayat, R., & M. S. (2023). Moderate stress and employee performance: The mediating role of psychological resilience. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 51–62.
- Humrah, H., Haeruddin, M. I. W., Hamka, R. A., Tawe, A., & Syahrul, K. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 174–181.  
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.385>
- Khairil Anwar, M., & Ismail, I. (2022). Pengaruh work overload dan motivasi terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(3), 290–298.  
<https://doi.org/10.21107/jkim.v%vi%i.16386>





- Kopperud, K. H., Buch, R., & Skogen, C. (2021). Work overload and leader-member exchange: The moderating role of psychological flexibility. *Journal of General Management*, 46(3), 173–184. <https://doi.org/10.1177/0306307020942905>
- Nasution, F., & R. T. (2020). The relationship between stress and employee productivity in hospitality sector. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2).
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai DISPERINDAGKOP dan UMKM Manokwari. *Jurnal ...*, 1.
- Nugroho, A., & H. R. (2021). Workload, job stress, and organizational support: Their influence on employee performance. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 22(3), 112–126.
- Nugroho, Y., & L. R. (2022). The dual role of job stress: Mediator and motivator in work overload context. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 11(2).
- Pucangan, M. L. C., G. G., R. N. K., & B. K. (2022). Pengaruh job burnout dan work overload pada kinerja auditor dengan emotional stability sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 366.
- Putri, A. M., & S. R. (2021). Work overload, job stress, and employee performance in the service industry. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115–124.
- Putri, R. A., & A. F. (2022). Hubungan antara work overload dan stres kerja pada pegawai di sektor pelayanan. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 4(1), 33–42.
- Putrigarini, D., Basari, M. A., & Eka Nur Fitri, S. (2024). Pengaruh work overload dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat–Banten). *SENAKOMBIS*, 1. <https://eprosiding.embiss.com/index.php/senakombis/index>
- Rahma, L., & I. A. (2021). Work stress and its impact on employee performance in retail industry. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1).
- Risnawati, H., & Nurhasan, R. (2025). Peran moderasi karakteristik individu dalam hubungan kerja sama tim dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT X. *Journal of Sociology Research and Education*, 6(1). <https://doi.org/10.53682/jppsre.v6i1.11781>
- Rohmawati, E., & P. I. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(3), 142–152.
- Sari, D. P., & D. K. A. (2022). Peran stres kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 10(1), 33–45.
- Sari, R., & S. I. (2022). Work stress and employee performance in service-based industries. *Journal of Management Studies*, 7(3).
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: Uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Spector, P. E., C. P. Y., & O. B. J. (2019). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 120–133.
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The effect of workload and work environment on job stress and its impact on nurse performance. *Scientific Research Journal*, 7(6). <https://doi.org/10.31364/scirj/v7.i6.2019.p0619661>
- Suyatno, A., et al. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Prinsip dasar dan aplikasi*. <https://www.researchgate.net/publication/343833254>
- Valencia, A., Rinamurti, M., & Penulis, N. (2024). Pengaruh work overload dan stres kerja terhadap kinerja karyawan AUTO2000. *Jurnal ...*, 5(1).
- Wicaksono, D. (2020). Job stress as a determinant of employee performance decline. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 23(2).
- Wijaya, A. (2021). Work overload dan kinerja



- karyawan bank: Peran mediasi stres kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 55–67.
- Yuliani, T., & S. D. (2023). The effect of work overload on job stress among service workers. *Journal of Behavioral Science and Organization*, 8(1), 12–24.
- Zahira Nuroni, R., Nurhasan, R., Wufron, W., Ekonomi, F., & Garut, U. (2025). Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan kepercayaan diri sebagai variabel mediasi pada industri garment. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(3).

