

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN BU TOMO BOGOR

<sup>1)</sup> Muhamad Ilyasha dan <sup>2)</sup> Dimas Ari Darmantyo

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia  
[muhamadilyasha28@gmail.com](mailto:muhamadilyasha28@gmail.com)

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Bu Tomo Bogor. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 75 responden karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda melalui program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan beban kerja dalam batas wajar dapat mendorong produktivitas dan tanggung jawab kerja. Stres kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa tingkat stres yang terkendali dapat menjadi pendorong fokus dan motivasi kerja. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,898 yang berarti 89,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban dan stres kerja yang proporsional guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di sektor jasa kuliner

**Kata kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor vital dalam keberhasilan perusahaan karena menjadi penggerak utama pencapaian tujuan organisasi. Karyawan berperan aktif dalam menentukan sistem kerja, proses, serta strategi operasional. Namun, pada kenyataannya, banyak perusahaan lebih menitikberatkan pada profit dibandingkan kesejahteraan karyawan. Fenomena beban kerja berlebih dan stres kerja kerap muncul, termasuk di Rumah Makan Bu Tomo Bogor, yang beroperasi di kawasan strategis dengan tingkat persaingan tinggi. Persaingan dengan rumah makan sejenis seperti RM Bumi Aki, Sop Buntut Ma'Emun, dan Dapur Kita Bogor menuntut karyawan bekerja lebih cepat dan efisien, sehingga menimbulkan tekanan fisik dan mental. Hasil wawancara dengan pimpinan menunjukkan bahwa karyawan sering mengalami penumpukan pekerjaan, waktu istirahat terbatas, serta ketidakseimbangan antara target dan kemampuan kerja.

Pra-survei menunjukkan mayoritas karyawan merasa beban kerja tidak sesuai kapasitas dan mengalami stres akibat lingkungan kerja yang padat dan sistem kerja yang kurang mendukung. Kondisi ini berdampak pada efisiensi dan produktivitas, yang terlihat dari penurunan penjualan dua tahun terakhir. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Bu Tomo Bogor secara empiris..

## Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Beban Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di organisasi. Jika individu mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai kapasitasnya, maka beban kerja tidak menjadi masalah. Namun, jika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan fisik maupun mental, maka kondisi tersebut menimbulkan tekanan dan menjadi beban kerja yang sesungguhnya.

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah proses penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang digunakan dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam periode tertentu. Sementara Fransiska dan Tupti (2020) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan kondisi ketika seseorang menghadapi tuntutan kerja berlebihan yang dapat menyebabkan ketegangan psikologis dan penurunan kinerja akibat tingginya volume atau kecepatan kerja. Krisdianto et al. (2023) menambahkan bahwa beban kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu beban kerja fisik dan psikologis, yang keduanya saling memengaruhi dalam proses penyelesaian tugas.

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut, dapat disintesiskan bahwa beban kerja merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal dalam waktu tertentu, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.

## Stress Kerja

Menurut Robbins & Timothy, (2019:74) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis yang terjadi ketika seorang individu mengalami harapan, hambatan, atau dorongan hati dan berkaitan dengan apa yang diharapkan dan apa yang dianggap tidak pasti namun bermakna. Stres kerja dipicu oleh ketidaknyamanan pribadi dan dapat mempengaruhi suasana hati. Stres seringkali disebabkan oleh kondisi stres yang mempengaruhi suasana hati, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang Siagian, (2018:45).

Mangkunegara (2020:12) menyatakan stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan ketika mereka berusaha mengelola beban kerja yang melebihi kemampuan mereka, yang dapat menyebabkan reaksi emosional dan psikologis negatif.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesakan bahwa stres kerja dapat dipahami sebagai kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami oleh individu akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Stres kerja mempengaruhi suasana hati, pikiran, dan kondisi fisik seseorang, serta dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan karyawan

## Kinerja Karyawan

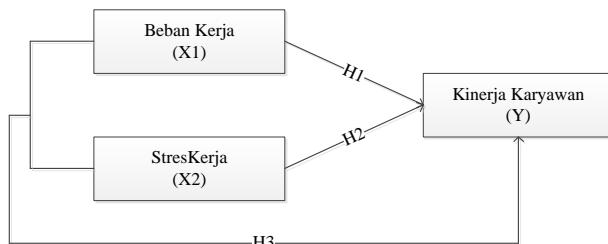
Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Kasmir (2016:182) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesikan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Sugiyono, Sugiyono (2017:2), Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kunci yang harus diperhatikan, yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

Metode penelitian merupakan teknik ataupun tata cara manusia memecahkan masalah secara ilmiah dalam kehidupannya. Dalam perkembangannya metode penelitian menjadi pengetahuan tersendiri di bidang ilmu yang diajarkan di perguruan tinggi pada berbagai fakultas berupa mata kuliah metodologi penelitian yang secara teknis akan menyesuaikan dengan bidangnya. Secara bahasa kata metodologi berasal dari kata metode (metodos) dan logy (logos). Metodos terdiri dari dua kata metha (melalui) dan hodos (jalan), sedangkan logy atau logos adalah ilmu. Dengan demikian metodologi dapat diartikan memlaui jalan cara atau cara keilmuan untuk mencari kebenaran, Gerald Syarif (2022:1).

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang menjadi fokus penelitian dan memiliki karakteristik tertentu yang ingin dipelajari. Menurut Sugiyono (2017:80), populasi merupakan kumpulan elemen atau individu yang memiliki karakteristik yang sama dan menjadi sasaran penelitian. Sedangkan menurut Creswell (2022:167), populasi adalah kelompok besar yang menjadi sumber data yang akan diteliti, dimana peneliti ingin mengambil kesimpulan dari kelompok tersebut.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Rumah Makan Bu Tomo Bogor, dengan kriteria, jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sugiyono (2016:118). Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah popuasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk kejelasan penyebaran kuisioner yang akan dilakukan.

Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, karena jumlah populasi diketahui secara pasti, dan seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Jumlah populasi yang digunakan adalah sebanyak 75 orang karyawan

## Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Beban Kerja (X1) Koesomowidjojo (2017:33)	Tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang harus dicapai	Skala Likert
2.	Stres Kerja (X2) Hasibuan (2021:23),	Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu untuk memenuhinya	1. Beban Kerja 2. Sikap Pemimpin 3. Waktu Kerja 4. Konflik 5. Komunikasi	Skala Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y) Siswanto (2016 :356)	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	Skala Likert

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya suatu kuesioner. "Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut", Ghazali (2016:52).

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali (2016:47).

## Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat prediksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) Rumah makan bu Tomo Bogor. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependent dan dua atau lebih variabel independent. Dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 BK + \beta_2 SK + e$$

Keterangan :

KK = variabel dependent (Y), Kinerja Karyawan

$\alpha$  = bilangan konstanta

$\beta_{1,2}$  = koefisien regresi variabel independent

BK = Beban Kerja

SK = Stres Kerja

e = error term

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis t (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja, (X2) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan(Y).

#### Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

### Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)**

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Kondisi Pekerjaan	1	0.902	0,361	Valid
	2	0.929	0,361	Valid
Penggunaan Waktu Kerja	3	0.747	0,361	Valid
	4	0.845	0,361	Valid
Target yang Harus Dicapai	5	0.838	0,361	Valid
	6	0.904	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r product hitung lebih besar dari r table 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)**

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Beban Kerja	1	0.939	0,361	Valid
	2	0.964	0,361	Valid
Sikap Pemimpin	3	0.918	0,361	Valid
	4	0.900	0,361	Valid
Waktu Kerja	5	0.937	0,361	Valid
	6	0.891	0,361	Valid
Konflik	7	0.873	0,361	Valid
	8	0.745	0,361	Valid
Komunikasi	9	0.964	0,361	Valid
	10	0.879	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil  $r_{product}$  hitung lebih besar dari  $r_{table}$  0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	No Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ table	Keterangan
Jumlah Pekerjaan	1	0.730	0,361	Valid
	2	0,754	0,361	Valid
Kualitas Pekerjaan	3	0.395	0,361	Valid
	4	0.627	0,361	Valid
Ketepatan Waktu	5	0.663	0,361	Valid
	6	0.683	0,361	Valid
Kehadiran	7	0.611	0,361	Valid
	8	0.631	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil  $r_{product}$  hitung lebih besar dari  $r_{table}$  0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

### **Uji Reliabilitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

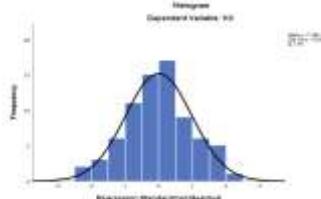
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,920	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,974	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,770	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil analisis terdapat nilai  $Cronbach Alpha > 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliable.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

**Gambar 2. Uji Normal**

Berdasarkan histogram residual yang dihasilkan, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva yang menyerupai lonceng (bell-shaped curve), yang merupakan distribusi normal. Penyebaran data relatif simetris di sekitar nilai tengah, dan tidak terdapat penyimpangan mencolok dari bentuk distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Multikolinieritas**

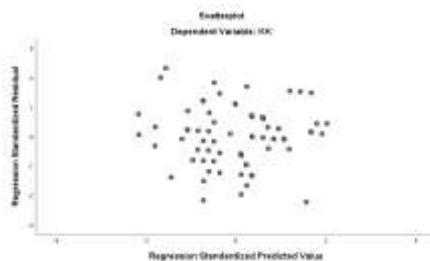
**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total X1	.157	6.378
Total X2	.157	6.378

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil uji nilai untuk variable X1 dan X2 tolerance  $0,585 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $1,710 \leq 10$ , dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinearitas

### **Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,367	1,151		.000		
	BK	.549	.135	.382	.000	.157	6,378
	SK	.515	.082	.587	.000	.157	6,378

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

$$KK = 6,367 + 0,549 BK + 0,515 SK + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasinya sebagai berikut :

- Nilai konstanta 6,367 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Beban Kerja, dan Stres Kerja sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan sebesar 6,367.
- Nilai koefisien regresi  $\beta_1 = 0,549$  mempunyai arti jika nilai Beban Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,549 satuan, dengan asumsi stres kerja, dinyatakan konstan/tetap.
- Nilai koefisien regresi  $\beta_2 = 0,515$  mempunyai arti bahwa jika Stres Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,515 satuan, dengan asumsi beban kerja dinyatakan konstan/tetap

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji t**

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,367	1,151		.000		
	BK	.549	.135	.382	.000	.157	6,378
	SK	.515	.082	.587	.000	.157	6,378

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Untuk hitung Variabel Beban Kerja  $4,068 > ttabel 1,66$  dengan demikian Ho ditolak Ha diterima, sehingga Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk hitung Variabel Stres Kerja  $6,254 > ttabel 1,66$  dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **Uji F**

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1439.729	2	719.865	326.488
	Residual	158.751	72	2.205	
	Total	1598.480	74		

a. Dependent Variable: KK  
 b. Predictors: (Constant), SK, BK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil perhitungan Fhitung 326,488 > Ftabel 2,50 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Beban Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai signifikan (Sig) dari Output Anova :

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Beban Kerja, dan Stres Kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 <sup>a</sup>	.901	.898	1.485

a. Predictors: (Constant), SK, BK  
 b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar 0,898 hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan Beban Kerja, dan Stres Kerja, dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 89,8 %.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

1. Secara simultan Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Bu Tomo Bogor
2. Secara Parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Bu Tomo Bogor
3. Secara Parsial Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Bu Tomo Bogor

### **SARAN**

1. Implikasi Untuk Rumah Makan Bu Tomo Bogor
  - a. Rumah Makan Bu Tomo Bogor disarankan untuk pengelolaan beban kerja secara seimbang Aspek penggunaan waktu kerja menunjukkan adanya keluhan mengenai kebutuhan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Manajemen disarankan melakukan evaluasi ulang terkait pembagian jadwal kerja dan target penyelesaian tugas. Upaya ini dapat dilakukan melalui perencanaan shift yang lebih efektif, memastikan jumlah tenaga kerja memadai pada jam-jam sibuk, dan penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang mengurangi potensi keharusan lembur berlebihan.
  - b. Peningkatan Manajemen Stres Kerja. Meskipun rata-rata penilaian stres kerja tergolong baik, beberapa indikator berada pada kategori mendekati cukup. Disarankan agar perusahaan menyediakan program manajemen stres, seperti sesi briefing singkat sebelum jam kerja, pemberian waktu istirahat yang cukup, dan peningkatan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan untuk mengantisipasi beban psikologis.
  - c. Pengembangan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah berada pada kategori tinggi. Namun, untuk menjaga dan meningkatkan performa, perusahaan dapat

- memberikan program pelatihan yang berkelanjutan, penghargaan bagi karyawan berprestasi, serta peluang pengembangan karier agar motivasi tetap terjaga dalam jangka panjang.
2. Penelitian Lanjutan  
Penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan Rumah Makan Bu Tomo Bogor, sehingga hasil penelitian ini sudah sangat tinggi dan mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dan relevan dalam konteks penelitian mengenai kinerja karyawan di rumah makan Bu Tomo Bogor dan belum tentu mewakili kondisi pada perusahaan atau industri jasa lainnya. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengganti objek penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022).** *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approach*. SAGE Publication..
- Fahmi, I. (2017).** Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Fransiska, & Tupti. (2020).** Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbitan Mandiri.
- Ghozali, I. (2016).** Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gerald, S., & Wardhani, Y. (2022).** Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Praktis). Bogor: CV Pelangi Mitra. ISBN 978-623-978100-7
- Hasibuan, Melayu. (2017).** Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016).** Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Depok. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017).** Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017).** Manajemen Beban Kerja Karyawan. Jakarta: PT Gramedia.
- Krisdianto, D., Elvina Widyawati, C., & Saroh, S. (2023).** Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Invention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *Jiagabi*, 12(1), 170–178.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017).** Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020).** Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019).** *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021).** Perilaku Organisasi (Edisi 18). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016).** Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017).** Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suci R. M. Koesomowidjojo. (2017).** Manajemen Beban Kerja: Teori dan Praktik. Jakarta: Prenada Media.
- Siagian, M. (2019).** Analisis Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kansai Indo Warna. *Jurnal Elektronik Rekaman*, 3(3), 299–310.