

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ARTO MORO SEMARANG

Alan Arya Akbar¹⁾, Hasan Abdul Rozak²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang, Indonesia

E-mail: aalanraka@gmail.com, hasan@stietotalwin.ac.id

Abstract

Determining the impact of work experience, workload, and stress on employee performance at Bank BPR Arto Moro Semarang is the goal of this study. The study employs both a descriptive and quantitative methodology. Purposive sampling was used to select the 60 permanent bank workers that made up the sample. Multiple linear regression analysis was performed on the data that was gathered through questionnaires. According to the findings, work experience significantly and favorably affects employee performance. Workplace stress and workload, on the other hand, have a favorable but negligible impact. According to these results, controlling experience, workload, and stress are crucial for maximizing worker performance.

Keywords : work experience, workload, work stress, employee performance

1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya mempunyai peranan yang krusial atas pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam konteks perusahaan perbankan, kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja tersebut berasal dari dalam diri karyawan, seperti pengalaman kerja, beban kerja, dan stres kerja.

Perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing seperti kuantitas, kualitas, serta sumber daya manusia yang berpengalaman dan profesional merupakan aset berharga yang dimiliki suatu perusahaan. Performa amat memengaruhi mutu pada suatu perseroan dimana performa menetapkan tingkatan kesuksesan dari jalannya suatu perseroan pada tahun ke tahunnya yang dihasilkan atas SDM yang mempunyai perseroan selaras standart kerja yang sudah ditentukan.

Di dalam sebuah perusahaan melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, jasa maupun perdagangan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi pemahaman tugas serta tanggungjawab yang diberi ke karyawana, namun beban kerja yang berlebih bisa menghambat produktivitas. Dan juga, stres kerja berlebihan bisa menurunkan motivasi serta efisiensi para pegawai. Bank BPR Artomoro sebagai lembaga keuangan mikro juga mengalami permasalahan terkait hal ini. Oleh karena itu, penelitiannya bermaksud guna mendapati sejauh mana pengaruh pengalaman kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Artomoro.

Ada sejumlah perihal yang bisa mempengaruhi performa pegawai di suatu perseroan diantaranya pengalaman kerja. Pengalaman ialah bertautan melalui keahlian pekerja didalam menyelesaikan tugasnya ataupun sikap yang dimiliki dalam menyelesaikan permasalahan. Pengalaman kerja mempengaruhi rasa tanggung jawab dan pengetahuan pekerja didalam melakukan tugas. Pengalaman kerja merupakan tingkat pemahaman dan keterampilan karyawan yang diperoleh melalui lamanya waktu dalam menyelesaikan tugas secara maksimal.

Pengalaman adalah faktor yang bisa mengubah kinerja pegawai pada suatu perusahaan seperti wawasan, keahlian, dan sikap yang dimiliki suatu karyawan yang didapatkan ketika menjadi karyawan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau dari perusahaan sebelumnya.

Dalam penelitian (Winarta et al., 2023) yang menyatakan kalau salah satu penyebab yang dapat menentukan kinerja karyawan dapat berasal dari diri karyawan sendiri atau yang dapat disebut sebagai human factor, diantaranya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja sebagai faktor yang sangat mempengaruhi dalam terbentuknya pertumbuhan suatu perusahaan.

Penyebab lain yang bisa menentukan performa pekerja yaitu beban kerja yang berdampak pada performa pekerja. Beban kerja disebut sebagai konsep yang muncul karena keterbatasan kemampuan individu dalam mengolah informasi. Ketika diberikan suatu tugas, individu hanya mampu menyelesaikannya hingga tingkat tertentu sesuai kapasitasnya. Pada suatu pekerjaan pasti setiap pekerja memiliki beban kerja masing-masing dengan demikian dapat menciptakan kinerja yang kurang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan (Prastika & Saputri, 2023).

Tingkat beban kerja yang berlebihan tanpa diimbangi dengan kompensasi dan kemampuan yang memadai dapat menyebabkan stres pada karyawan. Beban kerja adalah sejumlah tugas yang perlu dituntaskan oleh individu atau unit kerja selama waktu yang sudah ditentukan. Menurut (Putri, 2021) Beban kerja, mau ini beban kerja tubuh ataupun beban kerja psikis. Beban kerja begitu esensial bagi suatu perseroan ataupun organisasi.

Stress kerja yakni semua tanda ataupun perasaan yang bisa dialami oleh seorang pegawai serta bisa memberi akibat pada suatu organisasi ataupun perseroan. Ini adalah kondisi yang dirasakan oleh individu saat menjumpai tantangan, kesempatan serta tuntutan yang temuannya dianggap tak pasti, tetapi krusial bahwa fakta tingkatan stress bekerja yang tinggi berpengaruh negatif atas performa pekerja. (Sandiarta & Suwandana, 2020).

Penyebab stres dapat bervariasi, misalnya hambatan atau ekspektasi yang sulit dipenuhi terkait dengan tujuan pribadi dan hasil kerja yang diinginkan. Stres yang dialami oleh karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di lingkungan kerja. Di antara elemen-elemen yang mengakibatkan stress di lokasi kerja meliputi pertikaian antar rekan kerja, persaingan yang intens, beban kerja yang berlebihan, kondisi kerja yang sulit, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi.

Stress kerja timbul saat pekerja tidak bisa melengkapi desakan kerja yang sudah diberi untuknya. Ketidakjelasan apa yang jadi tanggungjawab pekerjaan, kekurangan waktu guna menyelesaikan tanggung jawab, tidak adanya dukungan fasilitasnya yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan, tugas-tugas yang berbeda-beda, merupakan contoh pemicu stres. Oleh sebab itu perusahaan disarankan untuk bisa meminimalisir stres kerja yang dialami oleh para pekerja sampai perihalnya hendak menentukan di performa pegawai yang menemui perkembangan (Loupita, 2023).

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kinerja

Kesuksesan sebuah organisasi amat dipengaruhi atas performa individu karyawan, sebuah organisasi hendak berusaha guna menaikkan performa karyawannya melalui harapan target perseroan bisa terperoleh. Melalui begitu, performa ialah perihal yang sangat krusial akan perseroan serta karyawannya sendiri. (Zacky Irwandha & Lie, 2023).

2. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah suatu pemahaman yang terkait dengan wawasan dan keahlian karyawan yang didapat dari lamanya waktu kerja karyawan (Sari et al., 2024).

3. Beban kerja

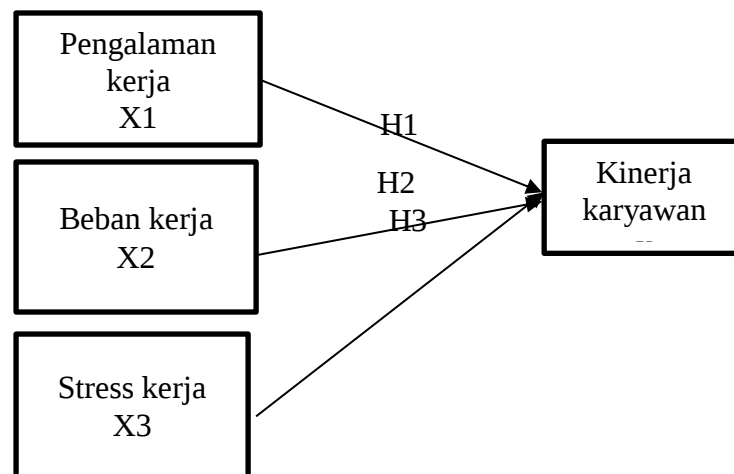
Beban kerja merupakan beragam tugas yang memerlukan proses mental ataupun keterampilan yang perlu dituntaskan didalam jangka waktu yang sudah ditetapkan, baik didalam wujud tubuh ataupun mental.

4. Stress kerja

Stres yakni salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Stres timbul ketika seseorang berada dalam situasi menantang atau tertekan, di mana ia dihadapkan pada tuntutan atau situasi yang dianggap penting namun tidak pasti.

5. Hipotesis

Mengenai kerangka desain penelitiannya yang bisa dipandang Digambar 1 ini :



Hipotesis:

H1 : Pengalaman kerja berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja.

H2 : Beban kerja berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja

H3 : Stress kerja berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitiannya adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 250 karyawan tetap Bank BPR Artomoro . Sampel yang dipakai yaitu 60 narasumber yang dikutip lewat purposive sampling. Teknik perolehan datanya yang menggunakan kuesioner. Kajian datanya memakai uji validitas, reliabilitas, uji dugaan klasik, serta regresi linier ganda. Variabel independen meliputi dari pengalaman kerja (X1), beban kerja (X2), serta stres bekerja (X3), sementara itu variable terikat yakni performa pekerja (Y).

Definisi Oprasional Variabel

Pengalaman kerja

(Mahendra et al., 2022) pengalaman kerja mencerminkan level pemahaman dalam wawasan serta keahlian pekerja didalam menyelesaikan pekerjaan yang bisa ditaksir karena lamanya masakerja serta menurut dari level pwmahaman serta keahlian yang dipunyainya. Pengalaman bekerja dapat diukur menggunakan indikator yakni :

1. Masa Kerja
2. Tingkatan wawasan serta keahlian
3. Penguasaan kerjaan

Beban kerja

Menurut koesomowidjojo (2017) dipenelitian (Raja et al., 2024) Beban kerja ialah alat menetapkan banyaknya waktu bekerja yang dimiliki, digunakan serta diperlukan oleh karyawan supaya merampungkan suatu tugas dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Berikut indicator bebankerja dari (Koesomowidjojo, 2017) yakni:

1. Keadaan kerjaan
2. Pemakaian waktu bekerja
3. Sasaran yang mestu diraih

Stress kerja

Stress kerja yakni aksi serta keadan area kerja dapat memicu gangguan fisik dan psikologis yang berlebihan pada individu. Indikator Menurut Gunawan dan Ulfa'I (2018) dalam penelitian (Putri, 2021) antara lain:

1. Tuntutan tugas
2. Ambiguitas peranan
3. Konflik peran
4. Pengembangan karir
5. Hubungan kerja

3. HASIL SERTA PEMBAHASAN

2.1.Temuan penelitian

1. Uji Validitas

<u>variabel</u>	<u>Item</u>	<u>rhitung</u>	<u>Rtabel</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Kinerja karyawan</u>	1	0.616	0.254	valid
	2	0.654	0.254	valid
	3	0.618	0.254	Valid
	4	0.468	0.254	Valid
	5	0.620	0.254	Valid
<u>Pengalaman kerja</u>	1	0.653	0.254	Valid
	2	0.687	0.254	Valid
	3	0.519	0.254	Valid
	4	0.595	0.254	Valid
	5	0.748	0.254	Valid
	6	0.450	0.254	Valid
<u>Beban kerja</u>	1	0.733	0.254	Valid
	2	0.834	0.254	Valid
	3	0.839	0.254	Valid
<u>Stress kerja</u>	1	0.590	0.254	Valid
	2	0.651	0.254	Valid
	3	0.598	0.254	Valid
	4	0.676	0.254	Valid
	5	0.637	0.254	Valid

Sumber : Data primer diolah 2025

Variabel Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Stress kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan pertanyaan tentang yang mengukur variable Pengalaman Kerja, BebanKerja, Stress kerja serta performa pekerja bisa dinyatakan Valid.

2. Uji reabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Tanda	Batas α	Keterangan
Kinerja karyawan	0.623	$>$	0.60	Reliable
Pengalaman kerja	0.660	$>$	0.60	Reliable
Beban kerja	0.721	$>$	0.60	Reliable
Stress kerja	0.618	$>$	0.60	Reliable

Sumber : Data primer diolah 2025

Dari Table diatas, diperoleh nilai nilai Alpha Cronbach dari seluruh variabel penelitian yaitu variable Pengalaman kerja, Beban kerja, Stress kerja, serta performa pekerja memperlihatkan lebihbesar pada nilai 0,60.bahwa masing masing variabel sudah reliabel.

3. Analisis Linier Berganda

Analisa tersebut bermaksud guna mengerti korelasi diantara variable independent serta dependent, apakah korelasi tersebut bersifat baik serta negative. Disamping itu, analisis ini juga berguna untuk memperkirakan perubahan nilai variable terikat bila terlaksana peningkatan ataupun penurunan dalam variable independent.

model		Unstandardized B	Coefficients Std.error	Standardized Coefficients beta	t	sig
1	(Constant)	6.371	4.018		1.586	.118
	Pengalaman kerja	.255	.113	.283	2.264	.027
	Beban kerja	.163	.153	.138	1.071	.289
	Stress kerja	.267	.134	.261	1.986	.052

Sumber : Data primer diolah 2025

Dari table koefisiensi tersebut didapatkan kesamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,371 + 0,283 + 0,138 + 0,261 + e$$

Dimana;

Y = performa pekerja

X1 = Kompensasi

X2 = Kepemimpinan

X3 = Disiplin Kerja

e = error term e

1. Nilai konstanta yang didapat adalah 6,371 menurut kesamaan regresi yang memastikan mka kontantan besarnya 6,371. Menandakan bahwasanya variable kompensasi, kepemimpinan disiplin kerja bernilai nol. Oleh karena itu kinerja karyawan mengalami peningkatan 6,371
2. Skor koefisien variable Pengalaman kerja (X1) dengan jumlah 0,283 (positif) yang mengandung arti bahwa Pengalaman kerja berdampak baik atas performa pekerja. Makin

banyaknya pengalaman kerja yang dipunyai bahwa makin tingginya pula tingkat performa pekerja.

3. Skor koefisien variable Beban kerja (X2) dengan jumlah 0,138 (positif) yang mengandung arti bahwasanya Beban bekerja berdampak baik pada performa pekerja, tambahan beban bekerja yang diserahkan maka makin meningkat juga tingkat performa pekerja.
4. Nilai koefisien variabel Stress kerja (X3) dengan jumlah 0,261 (positif) yang mengandung arti bahwasanya Stress bekerja berdampak baik pada performa pekerja tingkat stress bekerja yang dimiliki sehingga makin tingginya pula tingkat performa pekerja

4. Uji F

model		Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig
1	Regression	80.607	3	26.869	3.773	.015 ^b
	Residual	398.793	56	7.121		
	Total	479.400	59			

Sumber : Data primer diolah 2025

Hasil dari olah data diperoleh skor F hitung = 3,773 > F table = 2,77 Oleh karena itu, terdapat dampak secara berbarengan diantara variable pengalaman bekerja, beban kerja, stress kerja atas performa pekerja.

5. Uji determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. error the estimate
1	.410 ^a	.168	.124	2.669

Sumber : Data primer diolah 2025

Pada table tersebut didapat skor Adjusted R Square melalui total 0,124 ataupun 12,4%. Sehingga bisa dinyatakan bahwa variabel Pengalaman kerja, Beban Kerja, Stress kerja memberi kontribusi pengaruh mencapai 12,4% atas tingkat variable performa pekerja. Sementara itu tersisanya 87,6% terpengaruh atas variable lainnya yang tak disebutkan didalam penelitiannya.

6. Uji t

Model		Unstandardized B	Coefficients Std.error	Standardized Coefficients beta	t	sig
1	(Constant)	6.371	4.018		1.586	.118
	Pengalaman kerja	.255	.113	.283	2.264	.027
	Beban kerja	.163	.153	.138	1.071	.289
	Stress kerja	.267	.134	.261	1.986	.052

Sumber : Data primer digarap 2025

Berlandaskan uji t dalam penelitiannya yang dilakukan berikut penjelasan dari pengaruh masing masing variabel :

1. Berdasarkan table diatas dapat diamati maka skor koefisien beta dalam variable Pengalman kerja senilainya 0,255 skor t hitung mencapai $2,264 > t \text{ tabel} = 1,672$), namun skor signifikansina $0,027 < 0,05$. Perihalnya memastikan pengalaman kerja berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja. Bhwa bisa dikesimpulkan dugaan 1 bisa diterima.
2. Berlandaskan table tersebut bisa diamati bahwasanya skor koefisien beta pada variable beban kerja senilai 0,163 skor t taksir mencapai $1,1071 > t \text{ table} = 1,672$), namun skor signifikansinya $0,289 > 0,05$. Perihalnya memastikan beban bekerja berdampak baik serta tidak signifikan atas performa pekerja. Bahw bisa dikesimpulkan maka dugaan 2 bisa ditolak.
3. Berdasarkan tabel diatas dapat diamati bahwa nilai koefisien beta pada variable Stress kerja senilai 0,267 nilai t hitung mencapai $1,986 > t \text{ tabel} = 1,672$), sedangkan nilai signifikansi $0,052 > 0,05$. Hal ini menunjukkan stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan atas performa pekerja. Sampai bisa dikesimpulkan maka dugaan 3 bisa ditolak.

2.1.Pembahasan

1. Pengaruh pengalaman kerja atas performa pekerja

Mengacu pada temuan pengujiannya koefesien regresi yang telah dilaksanakan dalam variable pengalaman kerja hasilnya telah ditemukan, dilihat pada perolehan nilai koefesien regresi mencapai 2,264, secara nilai signifikan 0,027. Karena skor t-taksir $> t\text{-table}$ (1,672) serta skor signifikansinya $< 0,05$, dari sebabnya bisa dikesimpulkan maka dampak pengalaman kerja atas performa pekerja yakni baik serta signifikan. Temuan penelitiannya serah melalui penelitian (I wayan Dony Eka Putra, I Wayan Surjana, 2022) yang menunjukkan pengalaman kerja berdampak baik serta signifikan atas performa

2. Pengaruh Beban Kerja atas performa pekerja

Mengacu pada temuan uji regresi linear berganda, variabel Beban Kerja meraih skor koefisien regresi mencapai 0,163, dengan skor t-hitung mencapai 1,071 serta skor sig besarnya 0,289. Dikarenakan t-tksir $< t\text{-table}$ (1,672) serta skor signifikannya $> 0,05$, dari sebabnya bisa dikesimpulkan maka beban kerja tak berdampak signifikan atas performa pekerja. Temuan penelitiannya serah melalui penelitian (Luthan, 2023) yang berarti secara parsial bebankerja tidak berdampak signifikan atas performa pekerja.

3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari output analisis regresi diperoleh bahwa variable StresKerja mendapatkan skor koefisien regresi mencapai 0,267, skor t-taksir besarnya 1,986, dan skor signifikan besarnya 0,052. skor t-taksir lebihbesar pada t-table ($1,986 > 1,672$) namun skor signifikansinya sedikit lebihbesar pada 0,05, yakni 0,052. Dengan demikian, dampak stress kerja atas performa pekerja dapat dikatakan stress kerja berdampak baik serta sigifikan atas performa pekerja. Temuan penelitiannya searah melalui penelitian (Sriwati, 2018) yang menunjukkan bahwasanya Strsskerja tak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atas performa pekerja.

4. KESIMPULAN

Berlandaskan temuan penelitiannya yang tentang dampak Pengalaman Kerja, Beban Kerja, serta Stress Kerja Terhadap Kinerja pekerja BANK BPR ARTO MORO Semarang bisa ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dikuasai oleh karyawan bahwa makin baik pula kinerjanya, pengalaman bisa memberikan kemampuan bagi karyawan untuk menyelesaikan kinerja secara efektif serta efisien.
2. Beban Kerja tak berdampak signifikan atas performa pekerja. Meskipun skor koefisien regresinya menunjukkan arah positif, namun skor signifikansi lebih besar pada 0,05, hingga tak cukup bukti supaya bisa menyatakan bahwasanya beban kerja berakibat nyata pada performa. Ini memastikan bahwasanya beban kerja yang diterima belum tentu memengaruhi hasil kinerja karyawan secara langsung
3. Stress Kerja berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja. meskipun signifikansi berada diambang batas. Artinya, stress kerja yang berada pada level moderat justru dapat meningkatkan motivasi dan fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, L. I., & Indartono, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Adi Satria Abadi). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 7(1), 62–72. <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12889>
- I wayan Dony Eka Putra, I Wayan Surjana, N. N. A. N. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND INNA KUTA. *PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND INNA KUTA*, 2(1), 51–70.
- Loupita, T. (2023). Studi Literatur Tentang Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambus*, 7, 1491–1497.
- Luthan, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119–128. <https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>
- Natalia, K., & Sutadi, T. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 7(2), 115–130. <https://doi.org/10.24071/exero.v7i2.9289>
- Nurul Aulia Pratama, Rycha Kuwara Sari, & Ferawaty Puspitorini. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 833–842. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2268>
- Prastika, E., & Saputri, I. P. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cobra Dental Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*,

258(7), 2986–6340. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8212081>

- Putri, N. K. R. W. D. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRESS KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ABACUS CASH SOLUTION BALI KEROBOKAN BADUNG. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1899. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p13>
- Sari, A. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan , Pengalaman Kerja Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Fajar Putra Plasindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4633–4647.
- Sriwati. (2018). *DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE , WORK STRESS , WORK ETHICS , AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE* Sriwati *PENDAHULUAN* Sumber daya manusia merupakan asset utama yang dimiliki sebuah perusahaan , Sehingga harus di. 7(3), 725–740.
- Winarta, K. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sari Wiratama*.
- Zacky Irwandha, P., & Lie, L. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Analisis Peranan Sumber Daya Manusia , Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pos Cabang Erlangga Kota Semarang). *Journal of Management & Business*, 6(1), 345–355. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3771>