

edy suryawardana

(terbaru) Template SOLUSI Versi 2025.docx

 Universitas Semarang

Document Details

Submission ID

trn:oid:::3618:78337968

Submission Date

Jan 9, 2025, 1:15 AM GMT+7

Download Date

Jan 9, 2025, 1:37 AM GMT+7

File Name

(terbaru) Template SOLUSI Versi 2025.docx

File Size

171.6 KB

14 Pages

4,950 Words

32,181 Characters

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text

Exclusions

- ▶ 156 Excluded Matches
- ▶ 1 Excluded Website

Top Sources

- 17%  Internet sources
- 12%  Publications
- 18%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags




0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 17%  Internet sources
- 12%  Publications
- 18%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Submitted works	Universitas Dian Nuswantoro on 2023-01-17	2%
2	Internet	eprints.unmas.ac.id	2%
3	Internet	ojsiibn1.indobarunasional.ac.id	2%
4	Internet	repository.umsu.ac.id	2%
5	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	1%
6	Internet	ojs.unud.ac.id	1%
7	Internet	stiemuttaqien.ac.id	1%
8	Submitted works	Universitas Jambi on 2021-07-06	1%
9	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	1%
10	Publication	Annisa Rizki Nugraheni, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. "Beban kerja dan l...	1%
11	Internet	repository.um-palembang.ac.id	1%

12	Submitted works	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2023-06-22	0%
13	Internet	repository.unhas.ac.id	0%
14	Internet	cdn.repository.uisi.ac.id	0%
15	Publication	M Rafli Afda, Isni Andriana, Lina Dameria Siregar. "The Pengaruh Stres Kerja terh...	0%
16	Publication	Najmah. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Keterikatan Kerja, ...	0%
17	Internet	www.embiss.com	0%
18	Publication	Rika Mayardi, Ahmad Shalahuddin, Rizky Fauzan. "Pengaruh Kepemimpinan dan ...	0%
19	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2024-04-06	0%
20	Internet	jurnal.umsu.ac.id	0%
21	Internet	repository.iainpurwokerto.ac.id	0%
22	Internet	repository.unipasby.ac.id	0%
23	Submitted works	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-08-03	0%
24	Internet	repositori.usu.ac.id	0%
25	Internet	repository.ub.ac.id	0%

26	Internet	www.researchgate.net	0%
27	Internet	123dok.com	0%
28	Publication	Anisa Wulandari, Dedi Supiyadi. "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motiva...	0%
29	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2024-10-17	0%
30	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-01-29	0%
31	Internet	docplayer.info	0%
32	Internet	eprints.umm.ac.id	0%
33	Internet	jurnal.feb-umi.id	0%
34	Internet	www.jurnal.minartis.com	0%
35	Internet	www.scribd.com	0%
36	Publication	Nadlif, Muhammad Naufal. "Model Penurunan Niat Pindah Kerja Berbasis Beban ...	0%
37	Submitted works	Universitas Diponegoro on 2024-08-31	0%
38	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2024-04-08	0%
39	Submitted works	Universitas Negeri Jakarta on 2017-07-25	0%

40	Submitted works	Universitas Airlangga on 2019-01-10	0%
41	Submitted works	Universitas Respati Indonesia on 2023-08-14	0%
42	Internet	repository.its.ac.id	0%
43	Publication	Oktaviani, Faragina. "Individual Readiness to Change, Mutma'Innah Adaptive Cap..."	0%
44	Submitted works	Universitas Brawijaya on 2022-10-29	0%
45	Submitted works	iGroup on 2023-10-09	0%
46	Internet	repository.stiesia.ac.id	0%
47	Publication	Akmal, Muhammad. "Peningkatan Marketing Performance Melalui Product Innov..."	0%
48	Submitted works	United International University on 2024-10-03	0%
49	Internet	acopen.umsida.ac.id	0%
50	Internet	dspace.uui.ac.id	0%
51	Publication	Putu Dian Kartika, I Gede Riana. "Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Pen..."	0%
52	Internet	ejournal.upbatam.ac.id	0%

SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi
Vol. xx, No. xxx 2025, Hal x-x



Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
P-ISSN : 1412-5331, E-ISSN : 2716-2532
DOI: xxxxxxxxxxxxxx

Pengujian Variabel Mediasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Garmen

Nada Intania Zulfa¹⁾; Edy Suryawardana^{2)*} ; Teguh Ariefiantoro³⁾ ; Edy Mulyantomo⁴⁾
E-mail Korespondensi : *edysurya6@gmail.com*

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia^{1,2,3,4)}

INFO ARTIKEL

Proses Artikel

Dikirim :

Diterima:

Dipublikasikan:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji atau mengetahui seberapa besar pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel stres kerja. Pengujian ini dilakukan dengan metode kuesioner terhadap kinerja karyawan yang di bidang produksi dan *packing*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu penentuan sampel yang jumlah sampelnya belum diketahui. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur, analisis outer model, analisis inner model dan uji hipotesis dengan bantuan software SmartPLS 4.1.0.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan melalui stres kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to test or find out how much influence the workload variable and work environment have on employee performance which is mediated by the work stress variable. This test was carried out using a questionnaire method on the performance of employees in the production and packaging fields. The number of

[Type here]

10

14

5

4

41

21

5

33

samples in this research was 100 respondents using a purposive sampling method, namely determining samples whose sample size was not yet known. The analytical tools used are path analysis, outer model analysis, inner model analysis and hypothesis testing with the help of SmartPLS 4.1.0.3 software. The results of this research show that workload and work environment have a positive and significant effect on employee performance, workload and work environment have a positive and significant effect on work stress, work stress has a positive and significant effect on employee performance. The indirect effect shows that workload and work environment influence employee performance through work stress.

Keywords: *workload, work environment, work stress, employee performance*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

49 Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menggerakkan operasi setiap bisnis (Boudreau et al., 2003; da Silva et al., 2022). Karena karyawan merupakan bagian dari sumber daya manusia (SDM), karyawan sangat berharga bagi perusahaan. Kehadiran karyawan yang baik membuat mereka merasa penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjaga keberlanjutan perusahaan (Rheznadhiya & Suryani, 2023). Sumber daya manusia merupakan aset penting pada suatu perusahaan karena menjadi sumber utama dari semua operasi perusahaan. Jika produksi dan penjualan menurun, hal pertama yang biasa dilakukan adalah menilai kinerja karyawan (Magda, 2022). Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan terus meningkatkan kualitas karyawan agar perusahaan dapat berkembang, kompetitif, atau setidaknya bertahan dengan cara mengevaluasi kinerja karyawan dan memperbaiki berbagai komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024a).

23 Rizov & Croucher, (2009) menegaskan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai hasil terbaik dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas

[Type here]

sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong pertumbuhan perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2020).

Beban kerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerja harus memenuhi target Perusahaan (Inegbedion et al., 2020). Analisis beban kerja membantu mengurangi stres dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan, serta beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan. Jika seorang karyawan diberi tugas yang terlalu berat, itu akan berdampak pada bagaimana mereka bekerja untuk organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan tugas yang terlalu ringan kepada karyawannya, itu juga akan berdampak pada seberapa efisien perusahaan tersebut. Jumlah karyawan yang sebenarnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai targetnya dapat dihitung berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan. Ini dapat dicapai melalui pengukuran beban kerja, yang memungkinkan karyawan bekerja semaksimal mungkin sesuai kemampuan mereka. Dengan kata lain, perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya (Indrayana & Putra, 2024).

Faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan yang lain adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong dan meningkatkan semangat pekerja sehingga mereka dapat menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka (Basalamah & As'ad, 2021). Jika sebuah perusahaan didirikan, manajemen harus mempertimbangkan bagaimana lingkungannya (Jodie Firjatullah et al., 2023).

Salah satu sumber stres di tempat kerja adalah beban kerja dan kondisi tempat kerja. Stres kerja adalah ketika seseorang merasa tertekan dan tidak mampu menghadapi tuntutan atau tugas yang semakin meningkat di tempat kerja mereka (Hargrove et al., 2016). Stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, termasuk mengganggu kemampuan untuk berpikir jernih, kesulitan untuk membuat keputusan yang tepat, dan efek yang paling mengganggu adalah penurunan kinerja (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b).

Menurut jurnal (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Rheznadhiya & Suryani, 2023) memberikan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat berbeda disampaikan (Indrayana & Putra, 2024) dijurnalnya menjelaskan hasil beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Putra et al., 2021) menyetujui jika lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat berbeda dikemukakan (Firjatullah et al., 2023) dari penelitian di jurnal tersebut mengatakan jika lingkungan kerja tidak signifikan pada kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif & signifikan pada stres kerja di kemukakan oleh (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Carima, 2022) beban kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap stres kerja.

(Mawarsari & Pramono, 2024) menyetujui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja berpengaruh negatif & signifikan terhadap stres kerja dikemukakan oleh (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Novry et al., 2023) dari penelitian di jurnal tersebut mengatakan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada stres kerja.

Stres kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh (Ahmad et al., 2019a) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

[Type here]

1 Berdasarkan latar belakang dan *riset gap* serta dukungan dari teori yang ada, dijelaskan bahwa masalah penelitian ini ialah bagaimana dan sejauhmana variabel mediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan garmen.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Beban Kerja

52 Beban kerja adalah sekumpulan aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit dalam organisasi pada waktu yang ditetapkan (Rheznadhiya & Suryani, 2023). Untuk mencapai keselarasan dan produktivitas yang tinggi, beban kerja dapat dianggap sebagai komponen yang harus dipertimbangkan. Jika tidak, beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b).

45 Menurut (Risambessy, 2019) faktor-faktor beban kerja adalah tuntutan fisik yaitu kondisi kerja berdampak pada kinerja dan kesehatan mental karyawan. Kondisi fisik juga berdampak pada kesehatan mental serta tuntutan tugas yaitu kerja shift dan kerja malam menyebabkan kelelahan karyawan.

17 Menurut (Indrayana & Putra, 2024) identifikasi diperlukan untuk mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, di tempat kerja dikenal beberapa petunjuk, antara lain kondisi kerja, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

Konsep Lingkungan Kerja

2 Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang berdampak pada pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong dan meningkatkan semangat pekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan kepuasan kerja. Manajemen harus mempertimbangkan lingkungan kerja karyawan saat mendirikan Perusahaan (Jodie Firjatullah et al., 2023).

1 Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik, seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, dan suara, serta hubungan rekan kerja, dapat mempengaruhi hubungan kerja dan kinerja karyawan (Magda, 2022).

20 Menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) indikator lingkungan kerja sangat terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikatornya antara lain adalah : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja serta hubungan kerja.

Konsep Stres kerja

11 Stres kerja adalah ketika seseorang merasa tertekan dan tidak mampu menghadapi tuntutan atau tanggung jawab yang meningkat di tempat kerja mereka. Karyawan mengalami efek negatif dari terlalu banyak stres, termasuk kehilangan kemampuan untuk berpikir jernih, kesulitan untuk membuat keputusan yang tepat, dan efek yang paling mengganggu adalah penurunan kinerja (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b). Sedangkan (Ahmad et al., 2019a) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan stres yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kesehatan seseorang. Menurut (Rochman & Ichsan, 2021) faktor – faktor stres kerja adalah lingkungan, organisasi serta individu. Menurut (Ahmad et al., 2019a) indikator stres kerja adalah sebagai berikut: tekanan tugas, tekanan peran, tekanan antar individu, struktur organisasi serta kepemimpinan organisasi.

[Type here]

Konsep Kinerja Karyawan

Segala sesuatu yang terjadi di sekitar seorang karyawan saat mereka bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi mereka sendiri dan pekerjaan mereka. Karena lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja pekerja, mereka akan menjadi lebih puas dan menjadi lebih setia kepada perusahaan. Ini adalah keuntungan besar bagi perusahaan dalam mengurangi biaya sumber daya manusia (Sihaloho & Siregar, 2020).

Menurut (Ahmad et al., 2019b) berikut adalah komponen yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku yaitu : keahlian, pengetahuan, rancangan pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, manajemen, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen serta disiplin kerja.

Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terbukti dari hasil penelitian beberapa peneliti. Menurut peneliti (Rheznadhiya & Suryani, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024a) beban kerja berdampak negatif dan signifikan pada kinerja karyawan (John Zysman & Arnaud Costinot, 2022).

Berdasarkan penjabaran, hipotesis yang dapat diusulkan untuk penelitian ini adalah:

H₁ : beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti. Menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Putra et al., 2021) lingkungan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Hafee et al., 2019).

Berdasarkan uraian, hipotesis yang dapat diusulkan untuk penelitian ini adalah:

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja

Dua faktor yang meningkatkan stres di tempat kerja adalah beban kerja yang berat dan kondisi lingkungan fisik yang buruk. Beban kerja adalah salah satu penyebab stres tertinggi, tetapi itu tergantung pada setiap orang. Salah satu faktor yang harus diperhatikan saat menilai kinerja pegawai adalah beban kerja mereka. Menghindari hal-hal yang tidak perlu seperti ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan jumlah karyawan atau beban kerja yang terlalu rendah karena terlalu banyak karyawan (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024a). Menurut penelitian oleh (Carima, 2022) beban kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan menurut penelitian (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Birhanu et al., 2018).

Berdasarkan uraian, hipotesis yang dapat diusulkan untuk penelitian ini adalah:

H₃ : beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap stres kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti. Menurut (Mawarsari & Pramono, 2024) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Menurut (Novry et al., 2023) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada stres kerja (Hayes et al., 2015).

Berdasarkan uraian, hipotesis yang dapat diusulkan untuk penelitian ini adalah:

[Type here]

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Ahmad et al., 2019b) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Saleem et al., 2021).

Berdasarkan uraian, hipotesis yang dapat diusulkan untuk penelitian ini adalah:

H₅ : stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh mediasi stres kerja antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Mediasi stres kerja antara beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terbukti dari hasil penelitian beberapa peneliti. Menurut penelitian oleh (Yasa & Dewi, 2018) dan (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b) Stres kerja memiliki kemampuan untuk memediasi hubungan antara beban kerja dan lingkungan tempat kerja (Schwarzer & Hallum, 2008).

Berdasarkan uraian, hipotesis yang dapat diusulkan untuk penelitian ini adalah:

H₆ : stres kerja memediasi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

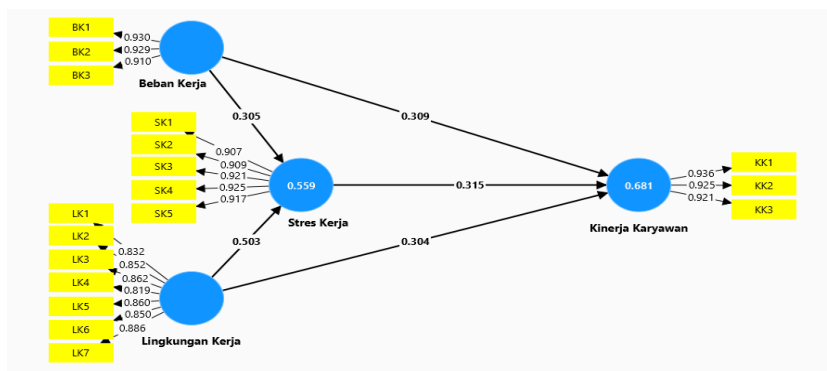
Dalam penelitian ini terdapat 3 indikator untuk beban kerja, 7 indikator untuk lingkungan kerja, 3 indikator untuk kinerja karyawan dan 5 indikator untuk stres kerja. Pengukuran indikator menggunakan skala likert 1 – 10 yaitu sangat tidak setuju – sangat setuju.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan garmen di kabupaten grobogan. Sehubungan jumlah karyawan perusahaan garmen di kabupaten grobogan sangat banyak maka teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sample* yaitu (Rai & Thapa, 2019) teknik penentuan sampel dengan menggunakan kriteria. Penganalisisan data menggunakan *SmartPLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Uji validitas dan reliabilitas adalah dua kriteria yang digunakan untuk menilai outer model melalui teknik analisis data SmartPLS (Rahmasari et al., 2019).



[Type here]

Gambar 1. Analisis Outer Model

Uji Validitas

Convergent Validity dan Discriminant Validity.

a. *Convergent Validity*

Penelitian ini akan menggunakan batas factor loading senilai 0,50.

Tabel 1. Loading Faktor

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	
BK1	0.930				Valid
BK2	0.929				Valid
BK3	0.910				Valid
KK1		0.936			Valid
KK2		0.925			Valid
KK3		0.921			Valid
LK1			0.832		Valid
LK2			0.852		Valid
LK3			0.862		Valid
LK4			0.819		Valid
LK5			0.860		Valid
LK6			0.850		Valid
LK7			0.886		Valid
SK1				0.907	Valid
SK2				0.909	Valid
SK3				0.921	Valid
SK4				0.925	Valid
SK5				0.917	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai outer model dan korelasi antara konstruk dengan variabel memenuhi *convergent validity* karena *loading factor* pada indikator yang terkait cukup akurat dengan nilai masing-masing indikator >0,7, yang berarti bahwa tidak ada nilai di bawah 0,7 dan nilai tersebut sudah valid.

b. *Discriminant validity*

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) diukur dengan melihat apakah indikator konstruk tertentu memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi daripada indikator konstruk lainnya. Berikut ditunjukkan hasil validitas diskriminan:

Tabel 2. Hasil Diskriminan Validity

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
BK1	0.930	0.663	0.671	0.612
BK2	0.929	0.708	0.617	0.627
BK3	0.910	0.637	0.642	0.572
KK1	0.711	0.936	0.671	0.691

[Type here]

KK2	0.601	0.925	0.629	0.620
KK3	0.699	0.921	0.758	0.721
LK1	0.620	0.650	0.832	0.628
LK2	0.592	0.664	0.852	0.599
LK3	0.570	0.644	0.862	0.608
LK4	0.581	0.567	0.819	0.503
LK5	0.576	0.632	0.860	0.563
LK6	0.608	0.638	0.850	0.643
LK7	0.606	0.632	0.886	0.700
SK1	0.600	0.674	0.739	0.907
SK2	0.579	0.629	0.624	0.909
SK3	0.633	0.695	0.648	0.921
SK4	0.605	0.684	0.683	0.925
SK5	0.580	0.677	0.571	0.917

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Semua konstruk sudah memiliki validitas discriminant yang tinggi, karena nilai cross-loading untuk masing-masing indikator sudah memiliki nilai yang lebih besar dari indikator variabel konstruk lainnya.

Uji Reliabilitas

Salah satu cara untuk menguji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *composite reliability* blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* yang di atas 0,7 menunjukkan bahwa itu adalah nilai yang baik, dan nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa reliabilitas diperkuat. Tabel berikut menunjukkan hasil *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Beban kerja	0.913	0.915
Kinerja karyawan	0.919	0.924
Lingkungan kerja	0.937	0.939
Stres kerja	0.952	0.953

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai di atas 0,70 yang menunjukkan bahwa *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk semua konstruk endogen dan exogen dapat dipercaya. Ini menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, stres, dan kinerja karyawan mempunyai reliabilitas yang bagus.

Analisis Inner Model

Uji Hipotesis

Uji t menentukan apakah stres kerja memengaruhi kinerja setiap karyawan. Variabel bebas ini termasuk lingkungan kerja dan beban kerja. Penelitian yang menggunakan SmartPLS 4.1.0.3 melakukan simulasi untuk menguji statistik dari setiap hubungan yang dihipotesiskan. Sebuah

[Type here]

sampel dimasukkan dengan metode bootstrap. Tujuan pengujian bootstrap adalah untuk mengurangi masalah data survey yang tidak biasa. Berikut ini adalah hasil dari uji bootstrap analisis SmartPLS:

Pengaruh Langsung

Tabel 4. Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0,405	0,404	0,083	4,847	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,462	0,463	0,089	5,168	0,000
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,305	0,304	0,100	3,061	0,002
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	0,503	0,506	0,093	5,409	0,000
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,315	0,316	0,099	3,185	0,001

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Pembahasan

1. Diketahui nilai koefisien jalur (original sample) beban kerja terhadap kinerja karyawan 0,405, yang merupakan nilai positif, menunjukkan bahwa beban kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Ada juga nilai *P-Values* 0,000 <0.05, yang menunjukkan bahwa beban kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka di peroleh hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis diterima)

2. Diketahui nilai koefisien jalur (original sample) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0,462, yang merupakan nilai positif, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Ada juga nilai *P-Values* 0,000 <0.05, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka di peroleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis diterima)

3. Diketahui nilai koefisien jalur (original sample) beban kerja terhadap stres kerja adalah 0,305, yang merupakan nilai positif, menunjukkan bahwa beban kerja berdampak positif terhadap stres kerja. Ada juga nilai *P-Values* 0,002 <0.05, yang menunjukkan bahwa beban kerja berdampak signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, maka di peroleh hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (hipotesis diterima)

4. Diketahui nilai koefisien jalur (original sample) lingkungan kerja terhadap stres kerja adalah 0,503, yang merupakan nilai positif, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap stres kerja. Adapun nilai *P-Values* 0,000 <0.05 yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, maka di peroleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (hipotesis diterima)

5. Diketahui nilai koefisien jalur (original sample) stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,315, yang merupakan nilai positif, menunjukkan bahwa stres kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai *P-Values* 0,001 <0.05 yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

[Type here]

Berdasarkan hasil tersebut, maka di peroleh hasil stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis diterima)

Uji Mediasi

Tabel 5. Analisis Indirect Effects

	Specific indirect effect
Beban kerja -> stres kerja -> kinerja karyawan	0,031
Lingkungan kerja -> stres kerja -> kinerja karyawan	0,008

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Tabel uji mediasi menunjukkan besarnya *indirect effects* beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hasil perhitungan menghasilkan nilai *indirect effects* beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja senilai 31% sedangkan besarnya *indirect effects* lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja senilai 8%. *indirect effects* paling besar ialah variabel beban kerja.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 6. Pengaruh tidak langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.096	0.096	0.045	2.152	0.031
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.158	0.160	0.060	2.635	0.008

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

- Hasil pengujian mediasi pada tabel menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja adalah 0,096 (kolom original sample), dengan nilai *P-Values* 0,031, yang menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.
- Hasil pengujian mediasi pada tabel menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja adalah 0,158 (kolom original sample), dengan nilai *P-Values* 0,008. Dengan demikian, stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

PENUTUP

Hasil penelitian yang dilakukan di Perusahaan Garmen Kota Purwodadi mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi, maka kesimpulannya sebagai berikut:

- Hasil pembahasan di atas menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, karena beban kerja yang lebih besar akan

[Type here]

membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja, karena adanya reward yang diberikan ini akan meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Garmen Kota Purwodadi.

2. Hasil pembahasan di atas menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja semakin meningkat, maka semakin meningkat pula stres kerja yang dirasakan karyawan. Sangat penting untuk memperhatikan berapa banyak pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik fisik maupun mental.

3. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan di Perusahaan Garmen Kota Purwodadi dipengaruhi oleh suasana kerja yang aman dan nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan fasilitas kerja yang baik.

4. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hal ini disebabkan oleh kenyamanan dan fasilitas yang memadai, seperti ruang gerak yang cukup dan pencahayaan yang baik, dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

5. Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun karyawan di Perusahaan Garmen Kota Purwodadi memiliki banyak tugas yang banyak, mereka tidak menganggapnya sebagai stres, karena karyawan mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya, stres kerja masih dapat diatasi, sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka.

6. Hasil pembahasan di atas menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dan stres kerja juga dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini karena beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung meningkatkan stres kerja, dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, yang menghasilkan mediasi sempurna.

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian secara keseluruhan, maka dapat dibuat beberapa implikasi manajerial sebagai berikut :

1. Berdasarkan penilaian beban kerja terhadap kinerja karyawan, memperlihatkan bahwa penilaian terendah terhadap indikator kondisi pekerjaan dimana Perusahaan Garmen di Kota Purwodadi harus meningkatkan kinerja karyawan terutama dengan memberi mereka lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas mereka.

2. Berdasarkan penilaian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, memperlihatkan bahwa penilaian terendah terhadap indikator suhu udara dimana Perusahaan Garmen di Kota Purwodadi harus meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja karyawan terutama dengan mengatur suhu udara dengan tepat untuk mendukung aktivitas dalam bekerja.

3. Berdasarkan penilaian beban kerja terhadap stres kerja, memperlihatkan bahwa penilaian terendah terhadap indikator kondisi pekerjaan dimana Perusahaan Garmen di Kota Purwodadi harus diberikan pekerjaan mereka pada waktu yang sesuai dengan tingkat beban kerja mereka, sehingga mereka dapat mengurangi tingkat stres yang mereka alami.

4. Berdasarkan penilaian lingkungan kerja terhadap stres kerja, memperlihatkan bahwa penilaian terendah terhadap indikator suhu udara dimana Perusahaan Garmen di Kota Purwodadi perlu meningkatkan pencahayaan yang baik untuk meminimalkan stres kerja.

5. Berdasarkan penilaian stres kerja terhadap kinerja karyawan, memperlihatkan bahwa penilaian terendah terhadap indikator tekanan antar individu dimana Perusahaan Garmen di Kota Purwodadi perlu membangun budaya komunikasi terbuka dan menerapkan kepemimpinan yang proaktif agar karyawan tidak mendapat peran ganda dalam hal pekerjaan.

Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan cara ilmiah, ada beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang terkait dengan penggunaan kuesioner yaitu :

[Type here]

1. Kuesioner yang membutuhkan waktu pengisian yang lama dapat membuat responden lelah atau bosan dan berdampak pada kualitas jawaban.
2. Terkadang, responden memberikan jawaban yang tidak mencerminkan kondisi sebenarnya. Responden mungkin terburu-buru untuk mengisi atau bahkan meninggalkannya sebelum selesai, sehingga memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Penelitian ini memberikan agenda penelitian yang akan datang yaitu :

- 1) Diharapkan bahwa penelitian berikutnya akan mengeksplorasi variabel tambahan yang belum dieksplorasi dalam penelitian ini. Variabel-variabel ini termasuk budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lainnya.
- 2) Untuk mendapatkan hasil yang optimal, peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperhatikan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.
- 3) Untuk mendapatkan hasil yang optimal, peneliti diharapkan untuk memperhatikan calon responden yang akan digunakan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019a). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019b). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Birhanu, M., Gebrekidan, B., Tesefa, G., & Tareke, M. (2018). Workload Determines Workplace Stress among Health Professionals Working in Felege-Hiwot Referral Hospital, Bahir Dar, Northwest Ethiopia. *Journal of Environmental and Public Health*, 2018. <https://doi.org/10.1155/2018/6286010>
- Boudreau, J., Hopp, W., McClain, J. O., & Joseph Thomas, L. (2003). On the Interface between Operations and Human Resources Management. *Manufacturing and Service Operations Management*, 5(3), 179–202. <https://doi.org/10.1287/msom.5.3.179.16032>
- Carima, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan. *Schema: Journal of Psychological Research*, 59–70. <https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.11031>
- da Silva, L. B. P., Soltovski, R., Pontes, J., Treinta, F. T., Leitão, P., Mosconi, E., de Resende, L. M. M., & Yoshino, R. T. (2022). Human resources management 4.0: Literature review and trends. *Computers and Industrial Engineering*, 168(March). <https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108111>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hargrove, B., Hargrove, D., & Becker, W. S. (2016). *Managing Stress : Human Resource Management Interventions for Distress and Managing Stress : Human Resource Management Interventions for Distress and Eustress*. 10(August), 25–38.

[Type here]

- Hayes, Bronwyn, Douglas, Cint, Bonner, & Ann. (2015). Haemodialysis Nurse Satisfaction , Stress and Burnout Work Environment , Job Satisfaction , Stress and Burnout Among Haemodialysis Nurses Bronwyn Hayes RN , MHLthSci , Clint Douglas RN , PhD and Ann Bonner RN , PhD School of Nursing , Queensland Universit. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 588–598.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- John Zysman, & Arnaud Costinot. (2022). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study on Community Empowerment for Helath Service Employees At California District). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.59733/medalion.v3i1.15>
- Magda. (2022). *Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sinar Mas*. 3(1), 47–57.
- Mawarsari, S., & Pramono, E. (2024). *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*. 5(1), 56–65.
- Novry, P., Rehatta, R., & Makatita, F. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Hardines Terhadap Stres Kerja Pada PT. Ninja Express di Kota Ambon. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2723–2732.
- Putra, A., Hadi, R., & Hairudinor, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Anugrah Bersama. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9946>
- Rahmasari, D. R., Suryani, E., & Oktaryani, S. (2019). Pengaruh Leverage Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 5(1), 66–83. <https://doi.org/10.29303/jseh.v5i1.34>
- Rai, N., & Thapa, B. (2019). A study on purposive sampling method in research. *Kathmandu: Kathmandu School of Law*, 1–12. <http://stattrek.com/survey-research/sampling-methods.aspx?Tutorial=AP,%0Ahttp://www.academia.edu/28087388>
- Rheznadhiya, Y. A., & Suryani, R. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. *Jurnal IKRAITH - EKONOMIKA*, 6(3), 212–220.
- Risambessy, A. (2019). Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon. *Jurnal Cita Ekonomika*, 13(1), 19–28. <https://doi.org/10.51125/citaekonomika.v13i1.2648>
- Rizov, M., & Croucher, R. (2009). Human resource management and performance in European firms. *Cambridge Journal of Economics*, 33(2), 253–272. <https://doi.org/10.1093/cje/ben037>
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(SUPPL. 1), 152–171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>

[Type here]

SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol. xx, No. x, bulan xxx tahun xxxx, Hal x-x

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siska Nurma Pradhita, & Suhana. (2024a). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Media-si PT Setia Alam Sinergi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4642–4655. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1940>
- Siska Nurma Pradhita, & Suhana. (2024b). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Media-si PT Setia Alam Sinergi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4642–4655. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1940>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>

[Type here]