



Pengujian Variabel Mediasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Garment

Nada Intania Zulfa¹⁾; Edy Suryawardana^{2)*}; Teguh Ariefiantoro³⁾; Edy Mulyantom⁴⁾; Nunik Kusnilawati⁵⁾

E-mail Korespondensi: edysurya6@gmail.com

S1 Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia^{1,2,3,4,5)}

INFO ARTIKEL

Proses Artikel

Dikirim : 09/01/2025

Diterima: 30/01/2025

Dipublikasikan: 03/02/2025

ABSTRAK

Perhatian perusahaan di era persaingan yang ketat tidak hanya memfokuskan proses fisik saja namun faktor non fisik juga menjadikan factor yang penting untuk dikelola dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan yang unggul. Stress kerja merupakan salah satu faktor non fisik yang harus dikelola dengan baik agar perusahaan mendapatkan target kinerja yang baik. Apabila kinerja karyawan terus meningkat dari waktu ke waktu maka kinerja perusahaan diharapkan mendapatkan capaian yang unggul. 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

The company's attention in the era of tight competition does not only focus on physical processes but non-physical factors also become important factors to be managed in an effort to improve superior

employee performance. Work stress is one of the non-physical factors that must be managed properly so that the company gets good performance targets. If employee performance continues to increase over time, the company's performance is expected to achieve superior achievements. This study aims to test or find out how much influence the workload variable, work environment has on employee performance mediated by the work stress variable. This test was carried out using a questionnaire method on employee performance in the fields of production and packing. The number of samples in this study was 100 respondents using the purposive sampling method, namely determining samples whose number of samples is not yet known. The analysis 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 study indicate 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 affect employee performance through work stress.

Keywords: *workload; work environmen; 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

Setiap operasi perusahaan sebagian besar digerakkan oleh sumber daya manusia (SDM) (da Silva et al., 2022; Shenshinov, 2020). Karyawan sangat berharga bagi organisasi karena mereka adalah bagian dari sumber daya manusia (SDM). Karyawan yang baik membuat mereka merasa dihargai untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang (Rheznadhiya & Suryani, 2023). Karena sumber daya manusia adalah fondasi dari semua kegiatan bisnis, mereka adalah aset yang berharga bagi perusahaan. Ketika penjualan dan output turun, mengevaluasi kinerja staf biasanya merupakan langkah pertama yang diambil (Magda, 2022). Dengan menilai kinerja karyawan dan meningkatkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satu strategi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan terus meningkatkan kualitas karyawan sehingga bisnis dapat berkembang, tetap kompetitif, atau setidaknya bertahan (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024a). Kinerja dapat dimaknai sebagai segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas guna memaksimalkan efektivitas dan efisiensi dalam segala aktivitas dan mendukung ekspansi bisnis (Atatsi et al., 2019; Sihaloho & Siregar, 2020).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Karyawan dituntut untuk memenuhi tujuan Perusahaan (Inegbedion et al., 2020). Analisis beban kerja membantu menurunkan stres dan ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaan serta beban kerja yang terkait dengan mutu dan volume output yang dihasilkan oleh anggota staf. Kinerja karyawan untuk perusahaan atau organisasi akan menurun jika mereka diberi tugas yang terlalu berat. Di sisi lain, jika perusahaan memberikan terlalu sedikit pekerjaan kepada karyawannya, hal itu juga

akan berdampak pada efisiensi organisasi. Jumlah output atau hasil kerja yang dapat diciptakan oleh setiap orang dapat digunakan untuk menentukan berapa banyak karyawan yang benar-benar dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini dapat dicapai dengan mengukur beban kerja, yang memungkinkan pekerja untuk mengerahkan upaya terbaik mereka berdasarkan kemampuan mereka. Dengan kata lain, bisnis perlu memperhatikan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan (Indrayana & Putra, 2024).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan fisik dan nonfisik karyawan yang berdampak pada pekerjaannya secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja. Antusiasme karyawan akan tumbuh dalam lingkungan kerja yang positif, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar (Basalamah & As'ad, 2021). Dalam membangun suatu usaha, manajemen perlu memikirkan lingkungan kerja (Jodie Firjatullah et al., 2023). Keadaan kerja dan beban kerja merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap stres dalam pekerjaan. Menurut Hargrove et al., (2016), stres kerja terjadi ketika seseorang merasa terbebani dan tidak mampu menangani ekspektasi atau kewajiban yang semakin besar di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat mengalami stres yang berlebihan dalam beberapa hal, termasuk gangguan fungsi kognitif, kesulitan membuat penilaian yang bijaksana, dan—yang paling meresahkan—penurunan kinerja (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b). Jurnal Siska Nurma Pradhita & Suhana, (2024b) mengklaim bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja. Sementara itu, Rheznadhiya & Suryani, (2023) menghasilkan hasil yang patut dicatat dan menguntungkan terkait kinerja pekerja. Dalam artikelnya, Indrayana & Putra, (2024) mengemukakan sudut pandang yang kontras, yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh beban kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, menurut Putra et al., (2021). Menurut penelitian lain yang diterbitkan dalam jurnal tersebut, lingkungan kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Firjatullah et al., 2023). Siska Nurma Pradhita & Suhana, (2024b) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, tetapi Carima, (2022) menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Mawarsari & Pramono, (2024) sependapat bahwa tempat kerja secara signifikan dan positif memengaruhi stres terkait pekerjaan. Menurut Siska Nurma Pradhita & Suhana, (2024b), lingkungan kerja memiliki dampak negatif dan cukup besar terhadap stres kerja. Namun, penelitian yang diterbitkan dalam jurnal oleh Novry et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap stres kerja.

Sementara penelitian oleh Siska Nurma Pradhita & Suhana (2024b) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Ahmad et al. (2019a) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Studi terdahulu yang dijelaskan di atas merupakan studi yang menarik untuk dikembangkan. Namun pengembangan tersebut belum menambahkan stress kerja sebagai variabel mediasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini ditambahkan variabel stress kerja sebagai variabel mediasi. Urgensi dari penelitian ini adalah masih kurangnya penelitian eksploitasi variabel stress kerja karyawan dalam usaha meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menawarkan suatu pendekatan yang unik yaitu variabel stress kerja sebagai variabel mediasi yang diharapkan dapat menjembatani antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan *riset gap* serta dukungan dari teori yang ada, dijelaskan bahwa masalah penelitian ini ialah bagaimana dan sejauhmana variabel mediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan produk pakaian jadi.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Beban Kerja

Menurut Rheznadhiya dan Suryani (2023), beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja dapat dipandang sebagai faktor yang perlu diperhatikan agar tercapai keselarasan dan produktivitas yang tinggi. Jika tidak, kinerja dapat terganggu akibat beban kerja (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b). Permasalahan beban kerja meliputi tuntutan fisik, seperti kondisi tempat kerja yang memengaruhi kinerja dan kesehatan mental karyawan (Risambessy, 2019). Tuntutan tugas dan kondisi fisik, seperti kerja shift dan kerja malam, juga dapat memengaruhi kesehatan mental. Menurut Indrayana dan Putra (2024), identifikasi diperlukan untuk mengetahui besarnya beban kerja yang harus diselesaikan karyawan. Indikator beban kerja diantaranya kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai (Blandino et al., 2023; Saputra, 2021). Oleh karena itu, terdapat sejumlah pedoman di tempat kerja, seperti yang berkaitan dengan kondisi kerja, manajemen waktu, dan tujuan yang harus dicapai.

Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan fisik dan nonfisik karyawan yang memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja. Kegembiraan karyawan akan terpacu dan meningkat dalam lingkungan kerja yang positif, yang berujung pada kepuasan kerja. Saat memulai bisnis, manajemen perlu mempertimbangkan kondisi kerja karyawannya (Jodie Firjatullah et al., 2023). Hubungan dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek nonfisik tempat kerja, termasuk interaksi rekan kerja dan pencahayaan, suhu, kelembapan, dan suara (Magda, 2022). Indikator lingkungan kerja terkait erat dengan aspek-aspek yang memengaruhi lingkungan kerja, menurut (Firjatullah et al., 2023). Pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, skema warna, ruang yang diperlukan, keamanan kerja, dan interaksi interpersonal adalah beberapa indikatornya (Bhanot et al., 2020; Saleh & Utomo, 2018).

Konsep Stres kerja

Ketika seseorang merasa terbebani dan tidak mampu menangani ekspektasi atau kewajiban yang semakin besar di tempat kerja, mereka dikatakan mengalami stres kerja. Stres yang berlebihan memiliki konsekuensi yang merugikan bagi pekerja, seperti mengganggu kapasitas mereka untuk berpikir jernih, mempersulit membuat penilaian yang tepat, dan yang paling meresahkan menurunkan kinerja (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b). Menurut Ahmad et al., (2019a), stres kerja merupakan suatu kondisi yang berdampak pada emosi, mentalitas, dan kesejahteraan individu. Rochman dan Ichsan (2021) menyatakan bahwa lingkungan, organisasi, dan individu merupakan penyebab utama stres kerja. Tekanan tugas, tekanan peran, tekanan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi merupakan indikasi stres kerja berikut ini, menurut Ahmad et al. (2019a). selanjutnya Barbaranelli et al., (2018) dan Fitriano et al., (2020) menambahkan bahwa indikator stress kerja adalah kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang serta bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Konsep Kinerja Karyawan

Segala sesuatu yang dapat memberikan dampak terhadap seseorang dan pekerjaannya selama bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi akan meningkat akibat lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Hal ini sangat menguntungkan bagi bisnis dalam hal biaya sumber daya manusia yang lebih rendah (Sihaloho & Siregar, 2020). Keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, manajemen, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja merupakan beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku, menurut Ahmad et al. (2019b). Ditambahkan bahwa indicator kinerja karyawan

adalah produktivitas, kemampuan kerja dan kehadiran serta ketepatan waktu kerja (Amrina & Firdaus, 2018; Daeli et al., 2024).

Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah beban kerja. Temuan berbagai penelitian akademisi mendukung hal ini. Menurut penelitian, beban kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan (Rheznadhiya & Suryani, 2023). Sementara itu, beban kerja memiliki efek yang merugikan dan substansial terhadap kinerja karyawan (John Zysman & Arnaud Costinot, 2022; Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024a). 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

Menurut hasil penelitian dari berbagai akademisi, salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Jodie Firjatullah et al. (2023), kinerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Hafee et al., 2019; Putra et al., 2021). 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

Lingkungan fisik yang buruk dan beban kerja yang berat merupakan dua hal yang membuat tempat kerja menjadi lebih menegangkan. Salah satu sumber stres terbesar adalah beban kerja, meskipun hal ini berbeda-beda pada setiap orang. Beban kerja merupakan salah satu elemen yang perlu diperhatikan ketika mengevaluasi kinerja karyawan. Hindari situasi yang tidak perlu seperti ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dan jumlah pekerjaan, atau beban kerja yang terlalu rendah karena jumlah staf yang berlebihan (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024a). Menurut penelitian Carima (2022), beban kerja tidak terlalu berpengaruh atau tidak signifikan terhadap stres terkait pekerjaan. Sementara itu, menurut penelitian (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024b) beban kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar 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

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi stres akibat pekerjaan. Stres akibat pekerjaan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, menurut Mawarsari dan Pramono (2024). Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap stres akibat pekerjaan (Hayes et al., 2015; Novry et al., 2023). Berdasarkan uraian, hipotesis yang dapat diusulkan untuk penelitian ini adalah:

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

Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian Siska Nurma Pradhita & Suhana, (2024b), stres kerja memiliki dampak negatif dan substansial terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja (Ahmad et al., 2019a; Saleem et al., 2021). Berdasarkan uraian, hipotesis yang dapat diusulkan untuk penelitian ini adalah:

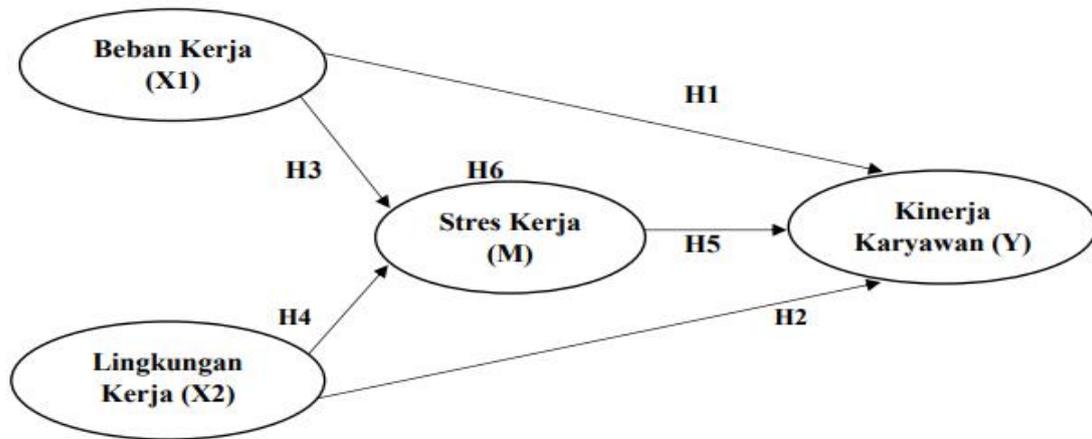
H₅ : stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, mediasi stres kerja antara beban kerja dan lingkungan kerja sangatlah penting. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian beberapa peneliti. Stres kerja dapat mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Siska Nurma Pradhita & Suhana, 2024a; Yasa & Dewi, 2018). Berdasarkan uraian, hipotesis yang dapat diusulkan untuk penelitian ini adalah:

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

Model penelitian ini disusun berdasarkan penelitian sebelumnya yang dimediasikan dengan variabel stress kerja seperti yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Empiris
Sumber : dari penelitian terdahulu, 2025

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan survei dan kuesioner. Penelitian ini mencakup tiga indikator beban kerja, tujuh indikator lingkungan kerja, tiga indikator kinerja karyawan, dan lima indikator stres kerja. Pengukuran indikator menggunakan skala Likert 1 sampai 10, atau sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan pakaian jadi di Kabupaten Grobogan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu proses pemilihan sampel berdasarkan kriteria, karena jumlah karyawan perusahaan pakaian jadi di Kabupaten Grobogan sangat banyak (Rai & Thapa, 2019). Kriteria sampel adalah karyawan produksi pakaian jadi yang telah bekerja minimal 1 bulan dan usia minimal 18 tahun. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 96 orang. Analisis data penelitian ini menggunakan SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Identitas Responden

No.	Identitas Responden	Keterangan	Freakuensi	Persentase (%)
1	Gender	Laki-laki	12	12,5
		Perempuan	84	87.5

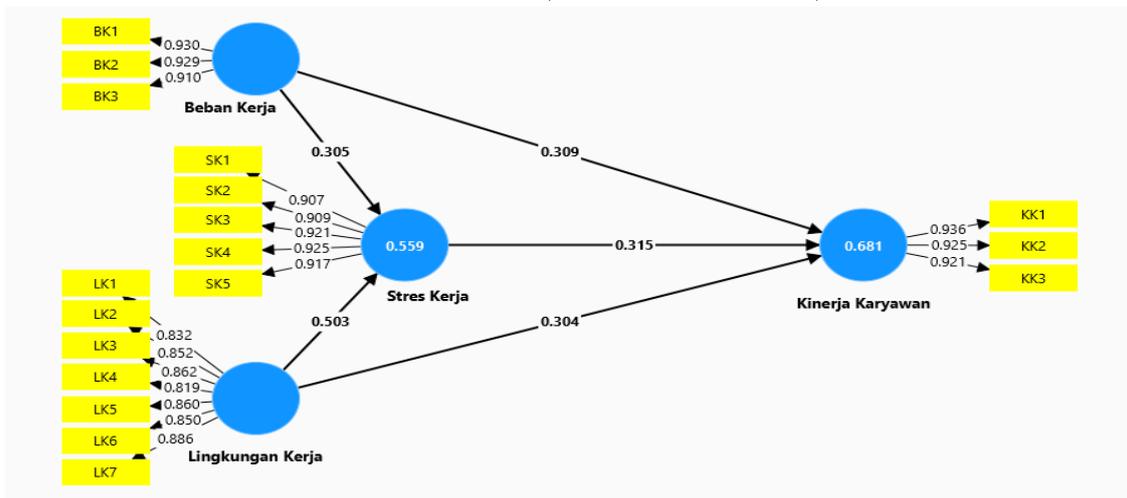
2	Umur	18-22 tahun	40	41,67
		23-27 tahun	18	18,75
		28-32 tahun	11	11,46
		33-37 tahun	12	12,50
		38-42 tahun	9	9,37
		43-47 tahun	5	5,20
		48-52 tahun	1	1,04
3	Pengalaman bekerja	1,0 – 1,2 bulan	39	40,62
		1,3 – 2,7 bulan	49	51,04
		2,8 – 4,2 bulan	5	5,21
		4,3 – 5,7 bulan	0	0
		5,8 – 7,2 bulan	1	1,04
		7,3 – 8,7 bulan	0	0
		8,8 – 10,2 bulan	2	2,08

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Responden penelitian ini didominasi oleh perempuan sebanyak 84 orang atau 87,5%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perempuan lebih banyak menggeluti bidang produksi pakaian jadi. Kecakupan ketrampilan yang dimiliki mendukung perempuan dalam menggeluti bidang produksi pakaian jadi. Sedangkan umur responden didominasi oleh karyawan yang berumur 18-22 tahun atau sebesar 47,67 %. Hasil tersebut menggambarkan bahwa di bidang produksi pakaian jadi didominasi oleh karyawan usia produktif dimana durasi bekerja di bidang produksi pakaian jadi menghendaki adanya stamina yang baik. Pengalaman bekerja di bidang produksi pakaian jadi rata-rata adalah 1,3 – 2,7 bulan atau 51,04%. Hasil tersebut menggambarkan bahwa pengalaman berkerja karyawan produksi pakaian jadi masih dibawah 2 tahun dan masih memerlukan banyak pengalaman kerja di bidang produksi pakaian jadi.

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).



Gambar 2. Analisis Outer Model

Uji Validitas

Convergent Validity dan Discriminant Validity

a. *Convergent Validity*

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

Tabel 2. Loading Faktor

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Keterangan
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 3. 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
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

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
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 4. 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 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 5. 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

1. Nilai koefisien jalur sampel asli untuk hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan adalah 0,405, yang diketahui positif dan menunjukkan bahwa beban kerja meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Nilai-P sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja. Temuan ini mendukung konsep bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja.
2. Nilai koefisien jalur sampel asli untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui sebesar 0,462, hasil positif yang menunjukkan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Selain itu, Nilai-P sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja. Temuan ini mendukung konsep bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.
3. Nilai koefisien jalur sampel asli untuk beban kerja terhadap stres kerja adalah 0,305, yang diketahui positif dan menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi stres kerja secara positif. Selain itu, Nilai P sebesar 0,002 < 0,05 menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan dan positif memengaruhi stres kerja (hipotesis diterima).
4. Ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap stres kerja, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien jalur (sampel asli) sebesar 0,503 untuk hubungan ini. Stres kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap stres kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05. Temuan ini mendukung premis bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja.
5. Nilai koefisien jalur (sampel asli) dari hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan diketahui sebesar 0,315, nilai positif yang menunjukkan bahwa stres kerja meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh stres kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai P-Values sebesar 0,001 < 0,05. Temuan ini mendukung gagasan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan secara signifikan dan menguntungkan memengaruhi kinerja karyawan.

Uji Mediasi

Tabel 6. 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 7. 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

1. 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.
2. 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.

Pembahasan**Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis pertama disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator kondisi kerja, penggunaan waktu kerja dan target yang harus di capai yang merupakan indikator beban kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan mendukung penelitian dari Rheznadhiya & Suryani, (2023) yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat menjadikan faktor positif bagi karyawan apabila dapat dikelola dengan baik. Beban kerja biasa digunakan untuk mendapatkan penilaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan dalam menilai prestasi karyawannya (Noor & Limakrisna, 2019).

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Indikator kondisi kerja, penggunaan waktu kerja dan target yang harus di capai yang merupakan indikator beban kerja terbukti mempengaruhi stress kerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan sejalan yang dilakukan oleh Siska Nurma Pradhita & Suhana, (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja dapat bermanfaat bagi karyawan dalam stress kerjanya apabila dikelola dengan baik. Bahkan bagi karyawan yang masih junior ataupun karyawan milenial beban kerja akan menjadikan semangat dalam upaya menambah pengalamannya (Aldino & Franksiska, 2021).

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja serta hubungan kerja yang merupakan indikator lingkungan kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan mendukung penelitian dari putra et al., (2021) dan ahmad et al., (2019b) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Membangun lingkungan tempat para pekerja produktif sangat penting untuk meningkatkan pendapatan bisnis dan organisasi. Lingkungan kerja menjadi komponen penting dari pekerjaan yang sebenarnya. Untuk membangun lingkungan kerja tempat orang dapat memenuhi potensi mereka dan menikmati pekerjaan mereka, bisnis perlu melampaui tugas tradisional mereka (bindu, 2018).

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja serta hubungan kerja yang merupakan indikator lingkungan kerja terbukti mempengaruhi stress kerja karyawan. Hasil penelitian di lapangan sejalan dengan penelitian dari Mawarsari & Pramono, (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Karyawan sering kali mengalami tingkat stres yang tinggi di tempat kerja akibat pekerjaan fisik, menyaksikan penderitaan, hari kerja yang panjang, personel yang tidak maksimal, dan interaksi antarpribadi yang sangat penting bagi pekerjaan mereka. Oleh karena itu, di tempat kerja dengan sedikit sumber daya dan tanggung jawab yang terus bertambah, lingkungan yang nyaman harus menawarkan kondisi yang manusiawi, simpatik, peka terhadap budaya, dan kompetensi (Pauline Ojekou & Titilayo Dorothy, 2015).

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kelima disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator tekanan tugas, tekanan peran, tekanan antar individu dan struktur organisasi yang merupakan indikator stress kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan organisasi Hasil penelitian di lapangan mendukung penelitian dari Ahmad et al., (2019b) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres merupakan hal yang harus dihadapi oleh para pekerja di banyak perusahaan. Karena banyaknya pemicu stres, khususnya karyawan, mereka mengalami banyak stres. Pemicu stres ini menyebabkan kinerja karyawan secara keseluruhan menjadi lebih buruk, kualitas kerja yang buruk, pergantian karyawan yang lebih banyak, dan ketidakhadiran di tempat kerja karena masalah kesehatan seperti depresi dan kecemasan. Oleh karena itu, stress kerja harus dikelola dengan baik (Bashir et al., 2013).

Stres kerja dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keenam disimpulkan bahwa stres kerja dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memperkuat temuan Rezeki et al., (2022) bahwa stres kerja secara signifikan dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dijelaskan bahwa hasil penelitian ini mendukung temuan Siska Nurma Pradhita & Suhana, (2024) yaitu faktor stres kerja secara signifikan dapat memediasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stres kerja, yang berdampak pada kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan merupakan ukuran pencapaian individu dan organisasi, maka kinerja tersebut terus diperiksa. Stress kerja yang dikelola dengan baik akan memoderasi antara variabel independent yang ada dengan kinerja karyawan (Rahayu & Hidayat, 2021).

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, disimpulkan sebagai berikut: Hasil pembahasan di atas menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya hasil pembahasan di atas

menyatakan, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditambahkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan juga bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada akhirnya variabel stres kerja dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan serta stres kerja juga dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan cara ilmiah, ada beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang terkait dengan penggunaan kuesioner yaitu: Kuesioner yang membutuhkan waktu pengisian yang lama dapat membuat responden lelah atau bosan dan berdampak pada kualitas jawaban. 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: 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. Budaya organisasi bertujuan menumbuhkan semangat anggota perusahaan dalam upaya mencapai visi misi yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan dapat dijadikan rujukan bagi anggota perusahaan untuk mengatur dan mengelola jalannya organisasi. Sedangkan motivasi kerja dijadikan sebagai unsur penting karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewal, 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. ., Tewal, 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.
- Aldino, N. H., & Franksiska, R. (2021). Examining the Impact of Habit, Workload, and Work Environment To Work Stress on Millennial Generations. *International Journal of Economics* ..., 2021(3), 697–710. <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/3015>
- Amrina, U., & Firdaus, A. (2018). the Selection of Productivity Key Performance Indicators for Car Manufacturing Companies Using Integrated Performance Measurement System. *Sinergi*, 22(2), 101. <https://doi.org/10.22441/sinergi.2018.2.005>
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Barbaranelli, C., Ghezzi, V., Di Tecco, C., Ronchetti, M., Fida, R., Ghelli, M., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2018). Assessing objective and verifiable indicators associated with work-related stress: Validation of a structured checklist for the assessment and management of work-related stress. *Frontiers in Psychology*, 9(DEC), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02424>
- 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>
- Bashir, U., Sharma, R., Jauhari, S., Singh, V., Karunanithy, K., Ponnampalam, A., Dhankar, S., Vrinda, N. N., Jacob, N. A., Velnampy, P. T., Sivesan, S., Arif, M., Moeed, A., Corresponding, A., Ratnawat, R. G., Jha, P. C., Shahid, M. N., Polytechnic, O. S., Polytechnic, O. S., ... Naqvi, H. (2013). A study on the effect of Stress on performance of employees in Commercial Bank of Ceylon in the Eastern Province. *Impact of Stress*

- on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*, 5(2), 87–96.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.110>
- Bhanot, N., Qaiser, F. H., Alkahtani, M., & Rehman, A. U. (2020). An integrated decision-making approach for cause-and-effect analysis of sustainable manufacturing indicators. *Sustainability (Switzerland)*, 12(4), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su12041517>
- Bindu, ollukkaran. (2018). Study On The Impact Of Work Environment On Employee Performance. *Namex International Journal of Management Research*, 2(2), 71–85. <https://sciendo.com/article/10.2478/picbe-2020-0084>
- 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>
- Blandino, G., Montagna, F., & Cantamessa, M. (2023). Workload and stress evaluation in advanced manufacturing systems. *Materials Research Proceedings*, 35, 53–61. <https://doi.org/10.21741/9781644902714-7>
- 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>
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404–419. <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>
- 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.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Rislina, & Sari, I. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super. *Jurnal Warta Edisi*, 63, 81–103.
- 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.
- 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.
- Noor, Z. Z., & Limakrisna, N. (2019). The model of workload and competence, and employee performance. *Test Engineering and Management*, 81(11–12), 4322–4330.
- 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.
- Pauline Ojekou, G., & Titilayo Dorothy, O. (2015). Effect of Work Environment on Level of Work Stress and Burnout among Nurses in a Teaching Hospital in Nigeria. *Open Journal of Nursing*, 05(10), 948–955. <https://doi.org/10.4236/ojn.2015.510100>
- 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>
- Rahayu, M. K. P., & Hidayat, B. N. (2021). The Job Stress as a Mediation Between Role Conflict and Employee Performance. *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, 176(ICoSIAMS 2020), 121–127. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.017>
- 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>
- Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jesya*, 6(1), 328–345. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.920>
- 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.
- 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>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- 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>
- Shenshinov, Y. (2020). *ISSN No : 2348-9510 THE TOOLS OF INCREASING EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCE IN THE LEAN International Journal Of Core Engineering & Management ISSN No : 2348-9510*. 7, 1–18.
- 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>