



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)

Salsabila Putri Adhity¹, Achmad Fauzi², Angelina Simorangkir³, Febri Dwiyanti⁴, Hanna Caroline Patricia⁵, Visi Khumairah Madani⁶

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, 202010325074@mhs.ubharajaya.ac.id

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, 202010325068@mhs.ubharajaya.ac.id

⁴ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, 202010325067@mhs.ubharajaya.ac.id

⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, 202010325052@mhs.ubharajaya.ac.id

⁶ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, 202010325072@mhs.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: 202010325074@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract: Previous and related studies are very important for research and scientific articles. Previous or related studies strengthen theories and phenomena of the relationship or influence between variables. In this work, factors that affect employee performance such as job stress, workload, and work environment, are examined in the employee performance literature. The purpose of writing this article is to make a hypothesis about the influence between variables that will be used in further research. The following are the results of this literature review article: 1) Job stress affects employee performance. 2) Workload affects employee performance. 3) The work environment affects employee performance.

Keyword: Employee Performance, Work Stress, Workload, Work Environment.

Abstrak: Studi sebelumnya dan terkait sangat penting untuk suatu riset dan artikel ilmiah. Studi sebelumnya atau terkait memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variabel. Dalam pekerjaan ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, diperiksa dalam literatur kinerja karyawan. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk membuat hipotesis tentang pengaruh antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya. Berikut adalah hasil dari artikel tinjauan pustaka ini: 1) Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. 3) Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap mahasiswa Strata 1, Strata 2 maupun Strata 3 wajib melakukan riset berupa skripsi, tesis, dan disertasi. Begitu juga dosen, peneliti, dan staf lainnya yang terlibat aktif dalam riset dan penyusunan artikel ilmiah untuk dipublikasikan dalam publikasi akademik.

Penelitian ilmiah adalah salah satu persyaratan gelar di sebagian besar universitas di Indonesia. Ketentuan ini berlaku untuk semua jenjang pendidikan: Skripsi (S1), Tesis (S2), dan Disertasi (S3).

Karena pengalaman empiris, banyak mahasiswa dan penulis berjuang untuk menemukan karya orisinal atau terkait untuk mendukung karya ilmiah mereka. Artikel terkait diperlukan untuk mengkonfirmasi teori yang diteliti, mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antar variabel, dan merumuskan hipotesis. Artikel ini menjelaskan tentang pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan studi literature review di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan diukur dengan keterampilan dan waktu yang dibutuhkan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Faktor kinerja karyawan juga dapat ditentukan oleh masa kerja dan kehadiran karyawan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang harus selalu mematuhi semua aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, kinerja harus memenuhi standar yang wajar untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja seperti yang diinginkan oleh bisnis. Keberhasilan kinerja diukur berdasarkan kinerja tim dan kinerja individu karyawan dan diukur dengan mengevaluasi perilaku karyawan.

Kinerja karyawan memiliki dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik membawa hasil positif bagi perusahaan. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk berdampak negatif bagi perusahaan. Produktivitas suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Semakin karyawan merasa termotivasi, semakin baik mereka dapat melakukan pekerjaan mereka.

Kinerja karyawan dimaksudkan untuk menilai kinerja masa lalu seorang karyawan. Selain itu, untuk menganalisis keterampilan individu karyawan dan memahami keterampilan mereka.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja ?.
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja ?.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai selama menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mankunegara, 2009). Dimensi kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai kinerja karyawan adalah:

1. Pencapaian tujuan kerja dengan indikator; Penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan disiplin kerja Kualitas kerja dengan indikator; Kualitas pekerjaan yang dilakukan tergantung pada kesesuaian dan kondisi yang diberikan seperti kelengkapan, keterampilan dan kelengkapan.
2. Pengetahuan dan keterampilan kerja yang komprehensif dengan indikator; Ilmu yang luas tentang pekerjaan dan keterampilan.

3. Kreativitas dengan indikator; Kredibilitas ide yang disajikan dan tindakan yang diambil untuk memecahkan masalah.
4. Kerjasama dengan Indikator; Kesiapan untuk bekerja secara kolaboratif dengan individu lain dan anggota organisasi.
5. Keandalan dengan indikator; Rasa percaya diri terkait kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
6. Upaya dengan indikator; Pekerjaan baru dan keinginan untuk tanggung jawab lebih.
7. Ciri-ciri kepribadian dengan indikator; Berhubungan dengan karakter, kepemimpinan, kebaikan, dan integritas pribadi.

Menurut Faustino Cadosa Gomes dari Mangkunegara (2005:9) mengatakan bahwa ia mendefinisikan pekerjaan sebagai berikut: "Istilah seperti efisiensi, efektivitas dan efisiensi sering dikaitkan dengan produktivitas. Mathis dan Jackson (2009) mencatat bahwa masih ada beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat digambarkan sebagai saran.

1. Kualitas kerja

Kualitas diperlukan agar suatu perusahaan dapat bersaing, dan hasil kerja yang optimal juga merupakan kualitas dari produk dan jasa yang dijalankan perusahaan tersebut. Kualitas diperlukan suatu perusahaan untuk memenangkan berbagai persaingan. Kinerja yang optimal juga mencerminkan kualitas manajer produk dan layanan perusahaan.

2. Jumlah pekerjaan.

Menjelaskan pencapaian tujuan yang diperlukan untuk menunjukkan kemampuan bisnis atau organisasi untuk mengelola sumber daya bisnis untuk mencapai tujuannya.

3. Waktu kerja.

Menjelaskan jam kerja yang dianggap paling dapat diterima dan praktis di tingkat manajemen yang berbeda. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kerjasama dengan rekan kerja.

Panduan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan "Hubungan kerja yang baik menciptakan kepercayaan antara pemangku kepentingan yang berbeda, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan."

Kinerja karyawan merupakan salah satu metrik yang digunakan untuk mengevaluasi organisasi. Bagaimana karyawan melakukan hal-hal yang relevan dengan pekerjaan, posisi atau perannya dalam suatu organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan dan dapat diamati secara langsung. Selain itu, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Mangkunegara (2012:9) adalah perbandingan hasil yang diperoleh pekerja selama satu satuan waktu (biasanya 1 jam). Untuk meningkatkan kinerja organisasi, pegawai harus dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor ini termasuk pelatihan staf dan motivasi. Menurut Raymond, ada beberapa langkah yang dapat dilakukan organisasi untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, seperti motivasi dan pelatihan. (Raymond, 2010).

Kinerja Karyawan ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Supatmi et al., 2012), (Gunawan, 2018), (Wardani et al., 2016), (Mahfudz, 2017), (Agusta, 2013), dan (Shyreen A et al., 2022).

Stress Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011), stres adalah kondisi atau keadaan dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang diinginkan, yang konsekuensinya dianggap tidak pasti dan penting. Indeks stres kerja menurut Salleh, Bakar dan Keong (2008) dibagi menjadi lima skala penilaian:

1. Faktor penting pekerjaan. Ini dapat dipecah menjadi tuntutan tugas, tekanan waktu karena tenggat waktu kerja dan terlalu banyak keputusan.

2. Dalam organisasi, peran dibagi dalam ketidakpastian dan kurangnya pengetahuan tentang peran pekerjaan, harapan pekerjaan dan tugas pekerjaan.
3. Hubungan perburuhan. Ini dapat dibagi menjadi hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.
4. Pengembangan karir. Keamanan kerja (khawatir tidak bisa mendapatkan pekerjaan lagi atau pensiun dini) dan ketidakseimbangan status (superioritas, kurangnya otoritas, frustrasi selama karir profil tinggi, dll.).
5. Struktur dan budaya organisasi merupakan peluang yang sangat baik untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut Rivai (Fahmi, 2017), stres kerja menyebabkan ketegangan pribadi, mempengaruhi pola pikir, emosi dan ketidakseimbangan fisik dan psikologis. Stres yang dialami individu dapat disebabkan oleh tekanan, perubahan atau kondisi internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi orang tersebut (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008). Menurut Robbins (2006), stres kerja memiliki beberapa penyebab.

1. Faktor lingkungan (ketidakpastian ini meliputi ketidakpastian ekonomi, politik dan teknologi)
2. Faktor organisasi (faktor kunci, peran dan persyaratan interpersonal, struktur organisasi, manajemen organisasi, dan standar hidup organisasi)
3. Faktor pribadi (masalah keluarga), masalah faktor ekonomi individu, dan ciri-ciri kepribadian yang penting)

Menurut Handoko (2001:200), stres kerja adalah kondisi stres yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi kerja. Rivai (2010: 1008) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi stres yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan karyawan. Stres wirausaha telah menjadi gejala penting, karena efisiensi merupakan prasyarat untuk memulai bisnis.

Indikator stres kerja berdasarkan pandangan Wahjono (2010), Siagiani (2006) dan Handoko (2001):

1. Terlalu banyak bekerja.
2. Tekanan waktu
3. Kualitas pengawasan yang tidak proporsional.
4. Ambiguitas peran.
5. Wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang.
6. Konflik antara individu dan kelompok.
7. Perbedaan harapan perusahaan dan karyawan.

Stress Kerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Wahyu Setyawati et al., 2018), (Wibowo & Handayani, 2020), (Irvianti & Verina, 2015), (Afrizal et al., 2014), (Manurung & Ratnawati, 2012), dan (Dewi et al., 2018).

Beban Kerja

Menurut (Utomo, 2008), beban kerja yaitu serangkaian atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemimpin dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis kerja, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas pekerjaan organisasi atau pemegang jabatan.

Dimensi beban kerja Suwatno (2003) menggunakan parameter berikut:

1. Jam Kerja Efektif.
2. latar belakang pendidikan
3. Jenis kegiatan yang dilakukan.

Beban Kerja menurut Tarwaka (2011:106) adalah kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2014:131)

Dimensi ukuran beban kerja yang berkaitan dengan kinerja adalah:

1. Beban waktu menunjukkan waktu yang tersedia untuk perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan tugas atau pekerjaan.
2. Beban mental, jumlah usaha mental yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas.
3. Tingkat stres emosional yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi

Rodahl (1989) menyatakan dalam Prihatinil (2007) bahwa beban kerja ditentukan oleh faktor eksternal seperti tugas fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja, serta faktor internal, yaitu dikatakan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang timbul. Respons tubuh disebut stres, dan tingkat keparahan stres dapat dinilai secara objektif dan subjektif.

Metrik penentuan beban kerja yang dikembangkan dari hasil penelitian Zaki dan Marzolina (2016) terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

1. Beban kerja.
2. Tujuan kerja.
3. Kebosanan.
4. Kelebihan beban.
5. Tekanan kerja.

Beban Kerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Nabawi, 2019), (Julia Anita, Nasir Aziz, 2013), (Tjibrata et al., 2017), (Ali et al., 2022), (RIZKY ADHANI, 2013), dan (Arfani & Luturlean, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja oleh Sedarmayanti (2009:21) Lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui. Artinya, lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja di mana orang bekerja baik secara individu maupun kelompok. (Sedarmayanti, 2017) adalah beberapa indikator kondisi kerja: pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, luas area kerja, letak area kerja, privasi di tempat kerja, kebersihan, kebisingan, penggunaan cat, peralatan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat orang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja, baik individu maupun kelompok. Gibson dan Ivanevich (1997) dalam Ricky (2011:34) : "Persepsi lingkungan kerja adalah seperangkat hal-hal lingkungan yang dirasakan oleh orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi yang memiliki dampak signifikan terhadap perilaku karyawan." , yang memiliki empat aspek:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana karyawan mempersepsikan pekerjaan yang ditugaskan memiliki struktur dan organisasi kerja yang baik.
2. Akuntabilitas kerja. Ini adalah sejauh mana karyawan memahami tanggung jawab mereka dan merasa bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan dari pimpinan. Artinya, sejauh mana karyawan sering merasa diarahkan, dipercaya, diperhatikan dan dihormati oleh pimpinan.
4. Kerjasama Kelompok Kerja. Artinya, sejauh mana karyawan mempersepsikan keselarasan yang baik antar kelompok kerja yang ada. Komunikasi yang Baik, sejauh mana karyawan mempersepsikan komunikasi yang baik, terbuka dan lancar antara rekan kerja atau dengan atasan mereka.

Menurut (Nitisetimo, 2014), lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mempengaruhi mereka dalam melakukan beban kerja mereka, contohnya pencahayaan, suhu, keamanan, kebersihan, ruang, musik, dll. Dimensi dan indeks Wursanto dikutip oleh Dharmawan (2011) dalam Nela, Prima, et al. (2014) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Direktur.
2. Lingkungan kerja.
3. Sistem penghargaan.

4. Perhatikan sopan santun.
5. Ketenangan pikiran.
6. Hubunganl Pribadi.
7. Perlakuanl yang adil dan lobjektif.

Lingkungan Kerja sudahl banyakl dil telitil olehl peneliti sebelumnyal di antaranya adalah (Sofyan, 2013), (Saleh & Utomo, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Hustia, 2020), (Nan Wangi, 2020), dan (Aruan & Fakhri, 2015).

Tabel 1 : Penelitianl terdahulul yang lrelevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Lukito & Alriani, 2018), (Issn, 2022), (Safawi, 2020)	Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja & Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	(Wendy, 2020), (SEPTIANA, 2020), (Hermawan, 2022)	Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Bebanl Kerja berpengaruh terhadap kinerjal karyawanl	Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3	(Riani & Putra, 2017), (Qoyyimah et al., 2020), (Christy & Amalia, 2018)	Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Stress Kerja & Lingkungan Kerjal berpengaruh terhadapl Kinerjal Karyawanl	Beban Kerjal berpengaruh terhadaplkinerjal karyawanl
4	(Tbk et al., 2021), (Ahmad et al., 2019), (Alfine Sentosa & Pujiarti, 2022)	Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerjal & Lingkunganl Kinerjal berpengaruh lterhadap Kinerjal Karyawan	StresslKerjal berpengaruh terhadaplKinerjal Karyawanl
5	(Polakitang et al., 2019), (Yuli, 2021), (Nabilah, 2021)	Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	BebanlKerjal berpengaruhl terhadap kinerjal karyawanl	Stressl Kerja berpengaruhl terhadaplKinerjal Karyawanl
6	(Huda & Shony Azar, 2021), (Jalil, 2020), (Ridha et al., 2022)	Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	StresslKerjal & Lingkungan Kerjal berpengaruhl terhadapl Kinerjal Karyawanl	BebanlKerjal berpengaruh terhadaplKinerjal karyawanl

*Ket variabel: Kinerja Karyawan=Kinerja karyawan; Stress Kerja= Perceived Organizational Support (IPOS); Beban Kerja= Komunikasi; dan Lingkungan Kerja= Gaya kepemimpinan.

METODE

Penulisanl Artikell ilmiahl inil menggunakan metodel penelitian kualitatifl danl studi pustakal untuk memperoleh penjelasan yang berganda atau berbeda menggunakan faktor-faktorl yangl mempengaruhil hasil dari variabel yang lditeliti. Dalam artikel penelitian ini, langkah pertama adalahl mengumpulkanl informasil daril literaturl online artikell jurnal melalui Google lScholar.

Tinjauan pustaka harus tetap digunakan dengan asumsi metodologis dalaml penelitian lkualitatif. Artinya, harusl digunakan secaral induktif agarl tidakl membimbing pertanyaan

peneliti. Salah satu alasan utama dilakukannya penelitian kualitatif adalah sifatnya yang eksploratif (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dimensi atau indeks stres kerja dapat diukur dengan delapan indikator. Kecemasan tentang perubahan sistem baru di perusahaan, ketidakbahagiaan dalam konflik antar kelompok dalam perusahaan, ketidakbahagiaan dalam ketidaksetaraan kinerja, bekerja di perusahaan yang salah, kebingungan ketika memegang dua peran yang berbeda di tempat kerja, kebosanan ketika kualitas pengawasan buruk, perasaan ketika diberi beban kerja yang berlebihan, dan dipaksa untuk melakukan pekerjaan kantor selama berjam-jam (Dewi & Wibawa, 2016). Henderson dalam Mangkunegara (2007: 67) menjelaskan bahwa dimensi kinerja adalah, dari sudut pandang pengukuran, wajah pekerjaan atau aktivitas yang terjadi di tempat kerja. Dimensi kinerja dikembangkan lebih lanjut menjadi indikator kinerja untuk mengukur kinerja karyawan perusahaan. Dimensi kinerja adalah: prestasi kerja, sikap kerja, dan karakteristik pribadi.

Untuk mengatasi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, manajemen harus mendorong inisiatif dan kreativitas. Ada banyak cara untuk campur tangan untuk meningkatkan kinerja manusia. Ini termasuk peningkatan faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti: Persepsi terhadap disiplin kerja karyawan, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja. Kinerja individu dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain efisiensi kerja (kuantitas dan kualitas), keterampilan kolaboratif, otonomi kerja, dan inisiatif dalam mengkomunikasikan gagasan (Keban, 2004; Bernadin dan Russel, 1993).

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:87) Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), mampu melakukan pekerjaannya secara efektif (keterampilan), dan memiliki bahan, sumber daya, peralatan, dan harus memiliki informasi. Lingkungan kerja). Jadi, salah satu upaya kami untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan nilai dan memotivasi mereka melalui upaya mereka untuk berkreasi. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung kegiatan organisasi. Motivasi adalah kunci untuk memungkinkan karyawan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Tanpa motivasi, pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar karena motivasi kerjanya tidak terpenuhi. Menurut Luther (2006: 442) Stres kerja memiliki beberapa penyebab:

1. Stressor Ekstraorganisasi

Stresor eksternal adalah faktor-faktor yang menyebabkan stres dari luar organisasi, seperti:

- a. Perubahan sosial secara umum didefinisikan sebagai proses perubahan atau perubahan struktural dan tatanan masyarakat, yaitu kenyamanan lingkungan, pemikiran dan sikap yang lebih inovatif, mengubah kehidupan sosial menjadi kehidupan yang lebih bermanfaat.
 - b. Kesulitan Globalisasi Proses integrasi internasional yang terjadi melalui pertukaran pandangan dunia, produk, ide, dan aspek budayanya.
 - c. Dukungan Keluarga Anggota keluarga diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres seseorang. Dari krisis sementara seperti pertengkaran keluarga dan penyakit hingga hubungan yang memburuk dengan orang tua, pasangan dan anak-anak, situasi rumah tangga dapat sangat merugikan karyawan.
2. Stressor Organisasi Selain stresor yang dapat muncul di luar organisasi, juga terdapat stresor organisasi, stresor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri. Bisnis sering mengalami gangguan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan

lain. Oleh karena itu, ketika suatu perusahaan mengalami gangguan, seringkali mengakibatkan:

- a. Kebijakan dan peraturan manajemen yang terlalu otoriter bagi karyawan tentu saja membuat mereka tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja.
 - b. Ambiguitas tugas. Dalam hal ini, karyawan bingung dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Perusahaan Anda mungkin telah menerapkan beban tugas yang tidak boleh dijalankan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.
3. Stresor kelompok Stresor kelompok dapat dikategorikan menjadi dua bidang:
- a. Rekan kerja yang menyebarkan. Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan dari anggota kelompok yang kohesif. Mereka jauh lebih baik dengan berbagi masalah dan kebahagiaan mereka satu sama lain. Situasi ini menjadi stres ketika hubungan antar karyawan direduksi menjadi individu
 - b. Kurangnya kekompakan dengan rekan kerja. Penelitian Hawthorne jelas menunjukkan pentingnya solidaritas atau "kohesi" di antara karyawan, terutama di tingkat bawah organisasi. Kurangnya kohesi dapat menyebabkan stres ketika karyawan dibatasi atau dikucilkan dari karyawan lain karena struktur kerja dan tidak mengalami kesempatan untuk bekerja sama.
4. Stresor Pribadi Ada kesepakatan tentang dimensi keadaan dan disposisi pribadi yang dapat mempengaruhi stres.

Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Putra & Mujiati, 2019), (Citra et al., 2018), (Biru et al., 2016) dan (Hotiana & Febriansyah, 2018).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, suatu dimensi atau indeks stres kerja. Beban kerja adalah kemampuan tubuh untuk menerima pekerjaan. Beban kerja juga diartikan sebagai kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan (Ambarwati, 2014; Munandar, 2014). Dimensi dan indikator beban kerja meliputi:

1. Persyaratan fisik
 - a. Kesehatan fisik;
 - b. Kesehatan mental karyawan;
 - c. Kondisi psikologi karyawan;
2. Persyaratan tugas
 - a. Terlalu banyak/tidak cukup pekerjaan
 - b. Di atas/di bawah beban kerja kualitatif

Menurut Viswesvaran (1993), dimensi atau indikator mempengaruhi kinerja karyawan membagi dimensi kinerja karyawan menjadi enam dimensi sebagai berikut (Viswesvaran & Ones, 2000):

1. Upaya: Jumlah upaya yang telah ditunjukkan karyawan dalam pekerjaan mereka yang sebenarnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagaimana dibuktikan oleh inisiatif, dan apakah karyawan aktif di tempat kerja.
2. Pengetahuan profesional, atau pengetahuan yang luas tentang pekerjaan dan keterampilan seorang karyawan, tercermin dalam kemampuan karyawan untuk memahami hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Kualitas, seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka.
4. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan, dinyatakan dalam uang, jumlah unit produksi atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
5. Kepatuhan terhadap aturan, pemahaman karyawan dan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan internal yang ada.

6. Keterampilan interpersonal, kemampuan membangun hubungan baik dengan orang lain, dan kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan stres kerja, manajer harus memberikan perhatian khusus pada beban kerja. "Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan, termasuk pembagian tugas yang berlebihan, tekanan, dan sikap manajerial terhadap tujuan kerja yang tidak adil." (Hatmawan, 2015).

Semakin banyak beban kerja yang diterima, semakin banyak energi yang dikonsumsi, dan semakin sedikit beban kerja, semakin sedikit energi yang dikonsumsi. Sebuah studi oleh Ronnie Irawan et al. (2021) menyatakan bahwa beban kerja tanpa disadari dapat membuat karyawan merasa stres dan mempengaruhi kinerjanya. Upaya peningkatan kinerja pegawai antara lain memperhatikan beban kerja pegawai dan stres kerja.

Menurut (Diana, 2019), beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ini termasuk tetapi tidak terbatas pada:

1. Kondisi kerja Apakah karyawan memahami pekerjaannya dengan baik? Misalnya, karyawan departemen produksi, tentu saja, bersentuhan dengan mesin produksi untuk mencapai target produksi yang ditetapkan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus memiliki SOP (Standard Operating Procedure) dan mengkomunikasikannya kepada seluruh elemen dalam organisasi agar karyawan yang bekerja di sana dapat:
 - a. Pekerjaan konsinyasi yang mudah digunakan.
 - b. Meminimalkan kesalahan dalam melakukan langkah kerja.
 - c. Meminimalkan kecelakaan kerja.
 - d. Mengurangi beban kerja staf dan meningkatkan komparabilitas, keandalan, dan akuntabilitas;
 - e. Membantu karyawan berkomunikasi dengan baik dengan manajer dan rekan kerja.
2. Pemanfaatan jam kerja Jam kerja yang sesuai dengan SOP memastikan beban kerja yang minimal bagi karyawan. Namun, kelemahannya adalah bahwa organisasi yang tidak memiliki SOP atau penerapan SOP yang tidak konsisten cenderung menggunakan atau memperketat jam kerja karyawan mereka secara berlebihan. Misalnya, perusahaan Konveksi menetapkan target karyawannya untuk menyelesaikan 40 garmen per hari, padahal rata-rata kapasitas karyawan saat itu hanya 20 garmen per hari.
3. Target yang Akan Dicapai Target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tentu berdampak langsung pada beban kerja karyawannya. Semakin sempit waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas tertentu atau semakin besar perbedaan antara waktu target kinerja dan beban kerja yang dialokasikan, maka semakin besar beban kerja karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus menetapkan waktu standar/baseline untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan tertentu, yang tentu saja volumenya bervariasi.

Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021), (Siswono et al., 2016), dan (Anwar & Afna, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja, bersama dengan dimensi atau indikator stres kerja, mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mendukung kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang secara langsung atau tidak langsung berhubungan dengan seorang karyawan di tempat kerja. Menurut Siagian (2014:59) lingkungan kerja dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yang mempengaruhi dimensi atau indikator kinerja pegawai. Dimensi kinerja

merupakan kualitas atau karakteristik pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan di tempat kerja yang mengarah kepada pengukuran.

Dimensi kinerja menyiapkan alat untuk menggambarkan berbagai aktivitas di tempat kerja. Dimensi kinerja adalah item pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi kinerja telah berkembang lebih jauh menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan alat evaluasi kinerja yang mengukur kinerja karyawan. Dimensi dan indikator kinerja dikembangkan melalui analisis tempat kerja. Secara umum, aspek prestasi dapat dibagi menjadi tiga jenis: prestasi kerja, perilaku kerja, dan karakteristik pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Robbins (2007), untuk memperhatikan lingkungan kerja dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajer harus menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk lingkungan kerja. Pramudyo (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu hal terpenting dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi.

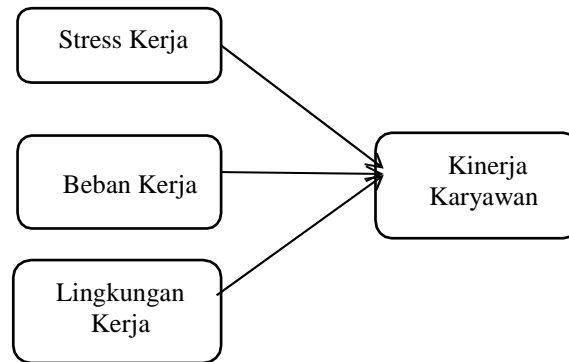
Menurut (Fatimah & Hadi, 2021), lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara sebagai berikut:

1. Pencahayaan ruangan sangat penting bagi sebuah perusahaan forex. Karena pencahayaan yang baik memudahkan karyawan untuk mengenali uang asli/palsu dan mempermudah pembukuan tanpa bayangan menghalangi. Pencahayaan yang baik membantu karyawan melihat dengan cepat dan mudah serta menikmati pekerjaan mereka.
2. Skema warna Skema warna yang baik dapat membuat karyawan Anda senang dan menginspirasi mereka untuk bekerja. Manfaat penggunaan warna yang tepat tidak hanya estetika dan psikologis, tetapi juga finansial.
3. Kebersihan Menjaga tempat kerja tetap bersih membantu menjaga kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang bersih menciptakan suasana yang tenang dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sebanyak mungkin.
4. Sirkulasi/Penggantian Udara segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dan suhu dan kelembaban tidak mempengaruhi pernapasan, menjaga tubuh tetap segar.
5. Kebisingan/kebisingan Tujuan pengaturan dan pengendalian kebisingan di tempat kerja adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran karyawan. Mendengar kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi, cepat menyebabkan kelelahan dan kemarahan, serta menurunkan kinerja karyawan. Memutar musik sesuai dengan jenis pekerjaan dapat menciptakan suasana hati yang bahagia dan menghilangkan ketegangan kerja dan ketegangan saraf.
6. Keamanan Memasang perangkat keamanan pada produk dan lingkungan kerja membantu karyawan bekerja dengan aman.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Ronal & Hotlin, 2019), (Burhanudin & Kurniawan, 2020), dan (Rosa, 2019).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, karya teoritis, karya sebelumnya yang relevan, dan pembahasan pengaruh antar variabel, ruang lingkup artikel ini adalah:



Gambar 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambarl conceptuall frameworkl dil atas, lmaka: Stress lKerja, Beban Kerja, danl Lingkungan Kerjal berpengaruh terhadapl Kinerja lKaryawan.

Selainl ketiga variabel eksogen yangl mempengaruhi kinerja karyawan, lbanyak variabel lainl yangl juga mempengaruhi, antara lain:

- a) Kompensasi : (Fauzi, 2014), (Arifudin, 2019), dan (Dwianto et al., 2019).
- b) Motivasi : (Ady & Wijono, 2013), (Theodora, 2015), dan (Larasati & Gilang, 2016).
- c) Kepemimpinan : (Yusuf, 2018), (Fazira & Mirani, 2019), (Andi et al., 2020)

KESIMPULAN

Hipotesisl untuk penelitianl selanjutnya dapatl dirumuskan lberdasarkan lteori, artikel terkait, danl pembahasan.

1. Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena ketika karyawan stres di tempat kerja, mereka kehilangan semangat dan mereka bosan bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, mereka dapat menghasilkan ide dan inovasi baru untuk memajukan perusahaan. Ketika karyawan bosan dengan pekerjaan mereka, kinerja mereka menurun dan mereka menjadi depresi dan tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka.

2. Beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja pegawai berupa kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan bahkan lekas marah.

3. Lingkungan kerjal mempengaruhi lkinerja lkaryawan.

Lingkunganl kerjal merupakanl salah satu faktor yangl paling mempengaruhil lkinerja karyawan. Kinerja karyawanl meningkatl secara signifikanl seiringl dengan aspekl dampak lingkunganl kerjal. Aspek llingkungan kerjal yang palingl berpengaruh adalahl keadaan lingkunganl kerjal yangl terbagi menjadil dua yaitul lingkungan kerjal fisik danl lingkungan kerjal non lfisik. Kedua kondisil lingkungan kerjal tersebut saling berkaitan danl seimbang. Jikal Anda memilikil lingkungan kerjal yang nyaman, pekerjaan Andal akan llebih loptimal.

REFERENSI

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. *Jurnal Maksipreneur*, 11(2), 101–112.
- Afrizal, P. R., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2014). STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PT . TASPEN (PERSERO). *Academia*, 8(1), 1–10.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV

- Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado the Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance At PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Alfine Sentosa & Pujiarti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT. Hippo Prima Plast. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1300/726>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Andi, D., Nuraldy, H. L., & Imbron, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megaprima Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 62–68. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7314>
- Anwar, H., & Afna, N. (2022). Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. 2(2), 72–81.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan Tetap PG . Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 50–56.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Citra, D. P., Purwadi, A., & Hakim, I. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 24–33. <https://doi.org/10.22219/jes.v3i2.6911>
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fauzi, U. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76.

- <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84>
- Huda, M., & Shony Azar, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Issn, P. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 1 Juli 2022 E - ISSN ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENERIMAAN OPINI AUDIT GOING. 11(1).
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Julia Anita, Nasir Aziz, M. Y. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pehawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 12.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concuemer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif Volume 14 No. 1 Juni 2017 Indonesia*, 14(1), 51–75.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Manajement*, 1, 1–13.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabilah, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di Pt. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Repository Untag Surabaya*.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan

- Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Ridha, M. Y., Basalamah, M. R., & Farida, E. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *E - Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Unisma*, 11(7), 1–16.
- RIZKY ADHANI, A. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1224.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Rosa, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 186–197. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i3.173>
- Safawi, A. (2020). *PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) Tbk SKRIPSI*. <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/2096/>
- 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>
- SEPTIANA, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jocelyn Anugrah Jaya Di Jakarta*. 1(1). <http://repository.untar.ac.id/id/eprint/30690>
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–473.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siswono, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). *Aspek Vigor, Dedication, Absorption*. 4(2).
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Tbk, P., Belmera, C., Mudrika, A. H., Claudia, D., & Simanjuntak, Y. (2021). *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . JASA MARGA JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*. 11(1), 53–65.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera

- Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Wahyu Setyawati, N., Ade Aryani, N., & Prawesti Ningrum, E. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>
- Wendy, S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus Pegawai BPKAD Kota Padang)*. IV(3), 1–11.
- Wibowo, S. A., & Handayani, A. (2020). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Mitra Pengemudi Ojek Online di Komunitas Gojek X. *PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi*, 2(November), 185–196.
- Yuli. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi Covid-19 Di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan. *Gorontalo Develo[Oment Review*, 1(1), 15–28.