

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung

Syada Chika Nikita Cendani Rezki Winoto¹, Didin Hikmah Perkasa²

^{1,2}Universitas Dian Nusantara

*Email : didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id

Abstrak

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung. Penelitian ini menggunakan desain penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif kausal. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan UP PKB Pulogadung sebanyak 53 responden. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan metode skala likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat pengolah data yaitu, program Smart PLS versi 4.0. Tahap pertama dalam penelitian ini adalah menentukan indikator setiap variabel dan menyusun pernyataan yang akan di jadikan kuesioner, Selanjutnya setelah data terkumpul akan dilakukan uji validitas pertanyaan setiap variabel berikut dengan reliabilitasnya. Tahap kedua yaitu menguji hubungan antara beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lalu hasil penelitian akan diukur dari setiap hubungan variabel.

Kata Kunci: beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Pendahuluan

Salah satu aspek krusial yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan adalah fungsi sumber daya manusianya. Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia dan hubungan timbal balik yang seimbang dari perusahaan dengan mencakup pola kerja dan kebutuhan karyawan (Marendra & Irianto, 2022).

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain adalah beban kerja. Beban kerja adalah faktor penting yang secara langsung mempengaruhi tingkah laku seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan pekerjaannya di tempat kerja (Purba & Ratnasari, 2018). Ketika beban kerja diberikan terlalu berlebihan, kinerja karyawan dapat menurun. Keadaan ini dapat terjadi akibat kegagalan karyawan dalam melakukan tugasnya karena kemampuan dan keterampilannya tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan beban kerja yang terlalu tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, Stres kerja. Menurut (Lukito & Alriani, 2018) stres kerja terjadi melalui reaksi dan respon karyawan terhadap keadaan yang terlalu menuntut fisik atau psikologis yang berlebihan karena tuntutan secara internal dan eksternal dalam bekerja. Stres yang tidak ditangani dengan baik akan menghambat kemampuan karyawan untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan tempat kerjanya bahkan lingkungan di luar tempat kerja.

Selanjutnya lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja. Menurut (Nabawi, 2019) lingkungan kerja adalah apapun yang berada di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja ini bisa berdampak pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas.

Tabel 1. Hasil pra-survey

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Hasil Kerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan instansi	16	80%	4	40%
2.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara akurat	12	60%	8	20%
3.	Karyawan merasa tertekan karena pekerjaan yang diberikan terlalu banyak	8	40%	12	60%
4.	Karyawan merasa banyak sekali masalah di perusahaan	11	55%	9	45%
5.	karyawan merasa waktu kerja terlalu lama	12	60%	8	40%
6.	karyawan merasa mendapat tekanan dari beberapa pihak	9	45%	11	55%
7.	Lingkungan kerja memiliki penataan yang memudahkan proses kerja	10	50%	10	50%
8.	Instansi memiliki peralatan yang mendukung pekerjaan	11	55%	9	45%

Sumber : data yang telah diolah

Dari hasil tabel diatas ada beberapa fenomena yang terjadi di UP PKB Pulogadung yang sebagian besar menyatakan setuju atas pertanyaan yang diberikan, namun masih terdapat karyawan yang merasa kurang setuju dimana hal ini menunjukkan jika kinerja karyawan belum sepenuhnya maksimal. Maka berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian akan menerapkan desain penelitian kuantitatif metode kausal, yang menunjukkan bahwa tujuan penelitian adalah untuk memastikan bagaimana dua atau lebih variabel berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. (Sugiyono, 2020) menyatakan penelitian kausal merupakan penelitian dengan tujuan membangun hubungan sebab antara pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

Populasi & Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) Mengemukakan bahwa populasi ialah wilayah general yang meliputi subjek dengan jumlah dan ciri tertentu yang diatur oleh peneliti agar dikaji serta diambil kesimpulannya. Penelitian ini akan menggunakan keseluruhan pegawai yang bekerja untuk UP PKB Pulogadung dengan jumlah 112 populasi. Sampel ialah sebagian dari jumlah total populasi. Sampel pada penelitian ini yakni teknik random sampling. Menurut (Sugiyono, 2020) sampel ini diperoleh dari jumlah populasi yang ada pada UP PKB Pulogadung dengan mempergunakan rumus *slovin* dengan standar eror 10 %.

Metode Analisis data

Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PIS. SEM adalah metode analisis data multivariat. Analisis data multivariat melibatkan penerapan metode statistik yang secara bersamaan menganalisis beberapa variabel yang mewakili pengukuran yang terkait dengan individu, perusahaan, peristiwa, kegiatan, situasi, dan sebagainya. SEM digunakan untuk mengeksplorasi atau mengkonfirmasi teori. Salah satu jenis SEM berbasis varians adalah *Partial Least Square* (PLS) yang digunakan untuk pengembangan teori dalam penelitian eksplorasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

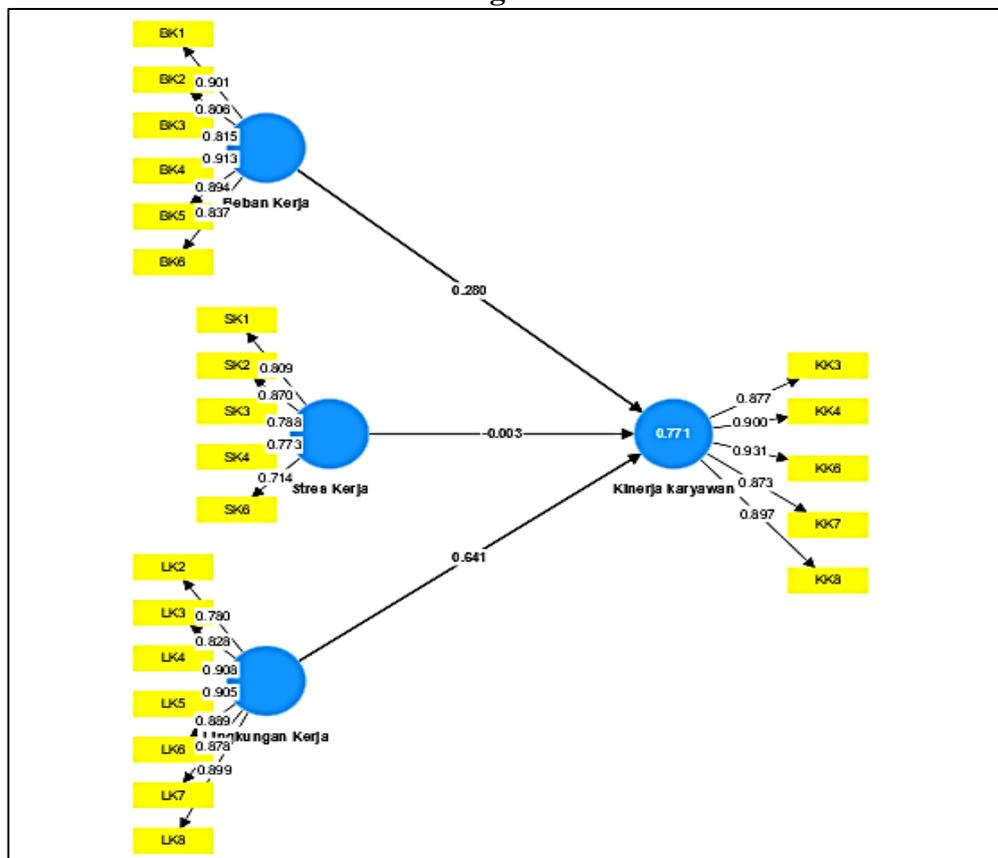
Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Measurement model dinilai berdasarkan reliabilitas konsistensi internal dan validitasnya. Menurut (Hair et al., 2017) pengujian ini dilakukan sebagai syarat yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang bermanfaat dari SEM-PLS.

Convergent Validity

Hasil pengujian *convergent validity* menunjukkan bahwa ada beberapa indikator yang tidak valid. yaitu ,stres kerja indikator 5, lingkungan kerja indikator 1, Kinerja Karyawan indikator 1,2 dan 5. Maka untuk indikator yang tidak valid dikeluarkan dari model dan dilakukan modifikasi 1 sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Algoritma SmartPLS 4.0



Sumber : *Output* pengolahan dengan *SmartPLS 4.0*

Tabel 2. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Beban Kerja	BK.1	0.901	Valid
	BK.2	0.806	Valid
	BK.3	0.815	Valid
	BK.4	0.913	Valid
	BK.5	0.894	Valid
	BK.6	0.837	Valid
Stres Kerja	SK.1	0.809	Valid
	SK.2	0.870	Valid
	SK.3	0.788	Valid
	SK.4	0.773	Valid
	SK.6	0.714	Valid
	Lingkungan Kerja	LK.2	0.780
LK.3		0.828	Valid
LK.4		0.908	Valid
LK.5		0.905	Valid
LK.6		0.889	Valid
LK.7		0.878	Valid
LK.8		0.899	Valid
Kinerja Karyawan		KK.3	0.877
	KK.4	0.900	Valid
	KK.6	0.931	Valid
	KK.7	0.873	Valid
	KK.8	0.897	Valid

Sumber : *Output* pengolahan dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan tabel 2 dan gambar 2, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7.

Discriminant Validity

Pada pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor pada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Variabel / Indikator	(X1) Beban Kerja	(X2) Stres Kerja	(X3) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan
BK.1	0.901	0.725	0.804	0.765
BK.2	0.806	0.594	0.545	0.546
BK.3	0.815	0.626	0.736	0.681
BK.4	0.913	0.688	0.710	0.697
BK.5	0.894	0.659	0.715	0.737
BK.6	0.837	0.608	0.548	0.608
SK.1	0.660	0.809	0.556	0.515
SK.2	0.686	0.870	0.787	0.717
SK.3	0.656	0.788	0.690	0.709
SK.4	0.495	0.773	0.616	0.395
SK.6	0.406	0.714	0.456	0.377
LK.2	0.556	0.713	0.780	0.579
LK.3	0.573	0.666	0.828	0.707
LK.4	0.726	0.743	0.908	0.713
LK.5	0.753	0.718	0.905	0.861
LK.6	0.779	0.725	0.889	0.796
LK.7	0.570	0.714	0.878	0.705
LK.8	0.825	0.660	0.899	0.832
KK.3	0.724	0.593	0.756	0.877
KK.4	0.753	0.700	0.783	0.900
KK.6	0.704	0.614	0.781	0.931
KK.7	0.619	0.635	0.760	0.873
KK.8	0.721	0.710	0.777	0.897

Sumber : *Output* pengolahan dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik. Hal itu dikarenakan nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai konstruk lainnya.

Pengujian selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE. Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika AVE setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai AVE dapat dilihat dari *Output Fornell Larcker Critesion Smart-PLS 4.0*.

Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	(X1) Beban Kerja	(X2) Stres Kerja	(X3) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan
(X1) Beban Kerja	0.862			
(X2) Stres Kerja	0.787	0.896		
(X3) Lingkungan Kerja	0.794	0.862	0.870	
(Y) Kinerja Karyawan	0.757	0.727	0.807	0.793

Sumber : *Output* pengolahan dengan *SmartPLS* 4.0

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Berdasarkan pernyataan tersebut maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50.

Tabel 5. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
X1_Beban Kerja	0.743
X2_Stres Kerja	0.628
X3_Lingkungan Kerja	0.758
Y_Kinerja Karyawan	0.802

Sumber : *Output* pengolahan dengan *SmartPLS* 4.0

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai AVE lebih besar dari 0,50 yang artinya semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian secara lebih lanjut.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cornbach Alpha* > 0,70 diartikan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Tabel 6. Hasil Uji Composite Realibility dan Cronbach's Alpha

	Composite Reability	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1_Beban Kerja	0.930	0.938	Reliable
X2_Stres Kerja	0.857	0.891	Reliable
X3_Lingkungan Kerja	0.946	0.954	Reliable
Y_Kinerja Karyawan	0.938	0.939	Reliable

Sumber : *Output* pengolahan dengan *SmartPLS* 4.0

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal dan konsisten.

Pengujian Uji Model Strukturan (Inner Model)

Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis hubungan variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual.

R-Square (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)

Variabel	R Square
Y	0,847

Sumber : *Output* pengolahan dengan *SmartPLS* 4.0

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,847 yang berarti variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 84,7% dan sisanya sebesar 15,3% dijelaskan diluar model penelitian ini.

Effect Size (f^2)

Nilai f-square (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut hasil nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 8. Hasil Uji f^2 Effect Size

Variabel	f^2 Effect Size	Keterangan
X1	0,411	kuat
X2	0,217	medium
X3	0,001	lemah

Sumber : *Output* pengolahan dengan *SmartPLS* 4.0

Berdasarkan tabel 8 diatas nilai f^2 Effect Size variabel X1 (Kedisiplinan) sebesar 0,411, yang artinya variabel Kedisiplinan memiliki pengaruh parsial kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai f^2 Effect Size variabel X2 (Kepemimpinan) sebesar 0,217, yang artinya variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh parsial medium terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai f^2 Effect Size variabel X3 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,001, yang artinya variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Goodness of Fit Model (Q^2)

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada inner model menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Berikut hasil uji Q-Square dalam penelitian ini dapat

dilihat pada perhitungan ini:

Tabel 9. Hasil Uji Q-Square

Variabel	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Y	0,630

Sumber : *Output* pengolahan dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan tabel 9 yang memperlihatkan nilai Q-Square sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 63%. Sedangkan sisanya sebesar 37% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang cukup baik.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

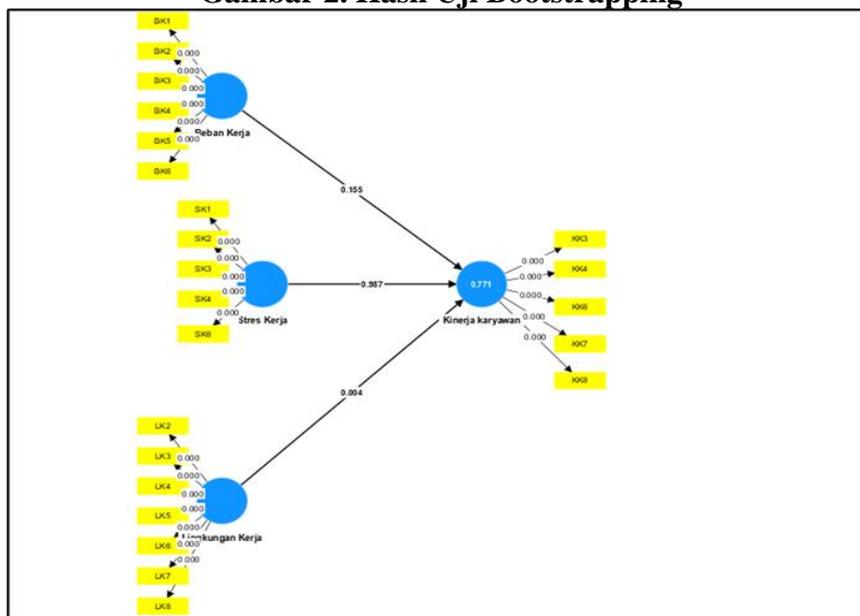
Nilai estimasi hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada *algorithm bootstrapping report*.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
BK -> KK	0.280	0.257	0.197	1.421	0.155
SK -> KK	-0.003	0.013	0.175	0.017	0.987
LK -> KK	0.641	0.644	0.224	2.868	0.004

Sumber : *Output* pengolahan dengan *SmartPLS 4.0*

Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping



Sumber : *Output* pengolahan dengan *SmartPLS 4.0*

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,280 dan memiliki nilai t-statistic < t-tabel ($1,421 < 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, artinya pada penelitian ini Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini Beban Kerja tidak berpengaruh karena tingkat beban kerja yang diberikan karyawan masih tergolong sepadan dengan keahlian dan kemampuan mereka sehingga tidak cukup besar untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bimantara et al., 2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar -0,003 dan memiliki nilai t-statistic < t-tabel ($0,017 < 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak, artinya pada penelitian ini Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pada penelitian ini Stres Kerja tidak berpengaruh karena tingkat Stres Kerja yang dialami karyawan masih dapat diatasi dengan baik dan besar kecilnya Stres Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Dewa Rai Indra Triatmaja, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K Lengkong (2022) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,641 dan memiliki nilai t-statistic > t-tabel ($2,868 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya pada penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh karena semakin baiknya Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik atau buruknya beban kerja maka kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti stres kerja tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusiain (Teori, Konsep, dan Indikator). In P. Afandi (Ed.), Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. In Pengaruh... 2811 Jurnal EMBA (Vol. 7, Issue 3).
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Bimantara, A., Dotulong, L., & Lengkong, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT. JNT Express Manado Pada Masa Pandemi COVID 19. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1261–1271.
- Duwi Prastiyo, F., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada JNE Cabang Madiun.
- Dwi Partika, P., Ismanto, B., & Lelahester Rina, dan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar. *Jurnal Benefita*, 5(2). <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5284>
- Ekhsan, M., & Masruri, A. (2022). Peran Stres Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 753-761.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., & Indah Sari, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. In *Jurnal Warta Edisi* (Vol. 63).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, Marko. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM).
- Hikmah Perkasa, D., Nur Affini, D., Dian Nusantara, U., & Mercur Buana, U. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. In *Jurnal Ekonomika dan Manajemen* (Vol. 11, Issue 1).
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 7).
- Kajuwatu, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi COVID-19 Di Kantor Camat Langowan Raya. In 123 *Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 1).
- Koesomowidjojo, & Suci. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (Koesomowidjojo & Suci, Eds.). Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta).
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan : Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630. <https://doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8348>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.

	Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 02 No 01 Februari 2024 E ISSN : 2986-1853 https://lenteranusa.id/	
---	---	---

- Marendra, I., & Irianto, S. (2022). “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang).”
- 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>
- Nitisemito. (2017). *Manajemen Personal* (Nitisemito & S. Alex, Eds.). Ghalia Indonesia.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Purba, W. C., & Ratnasari, S. L. (2018). Pagaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. 5(2), 180–189.
- Putra, I., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan, 8(2), 7746–7775.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen* (Sugiyono, Ed.). Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Sunyoto, Ed.). Center For Academic Publisher Service.