

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENZ ALSTOREIDJKT DI JAKARTA

Elsa Azahra¹, Hudaya Latuconsina², Ade Indra Permana³
azahraelsa72@gmail.com¹, hudaya@unis.ac.id², aipermana@unis.ac.id³
Universitas Islam Syekh-Yusuf

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z pada perusahaan AlstoreidJKT di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan Gen Z yang berjumlah 35 orang, ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 4,018 (sig. 0,006). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan t-hitung 3,989 (sig. 0,030). Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung 3,341 (sig. 0,002). Secara simultan, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 10,272 (sig. 0,000) > F-tabel 2,91. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan pentingnya manajemen stres, penyeimbangan beban kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja generasi Z di dunia kerja.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job stress, workload, and work environment on the performance of Generation Z employees at AlstoreidJKT in Jakarta. This research employed a quantitative associative approach with a saturated sampling technique, involving all 35 Gen Z employees as respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed with multiple linear regression. The results revealed that job stress has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.018 (sig. 0.006). Workload also has a significant effect with a t-value of 3.989 (sig. 0.030). Furthermore, work environment significantly influences employee performance with a t-value of 3.341 (sig. 0.002). Simultaneously, job stress, workload, and work environment have a significant effect on performance with an F-value of 10.272 (sig. 0.000) > F-table 2.91. This research contributes to the development of human resource management studies by highlighting the importance of stress management, workload balancing, and creating a supportive work environment to enhance the performance of Generation Z employees in the workplace.

Keywords: Job Stress, Workload, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital pada era modern telah membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap dinamika dunia bisnis, baik dalam aspek operasional maupun manajerial. Menurut Astuti dan Damayanti (2023), kemajuan teknologi informasi telah memengaruhi cara perusahaan menjalankan aktivitasnya, termasuk pola kerja, komunikasi, dan interaksi di lingkungan organisasi. Kondisi ini memberikan dampak langsung terhadap tenaga kerja, terutama karyawan dari generasi muda. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, merupakan kelompok yang tumbuh dan berkembang di tengah kemajuan

teknologi sehingga memiliki pola pikir dan karakteristik kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Raginisa, 2021). Kehadiran mereka di dunia kerja, khususnya pada perusahaan berbasis digital, menghadirkan tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelola kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan tersebut adalah Alstoreidjkt, sebuah perusahaan yang beroperasi di bidang penjualan perangkat iPhone secara online di Jakarta. Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan ini menuntut karyawan untuk bekerja dengan cepat, responsif, serta mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang sangat dinamis. Namun demikian, tingginya target penjualan, beban kerja yang menumpuk, serta komunikasi tim yang kurang efektif menimbulkan masalah yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja berlebihan, dan lingkungan kerja yang tidak selalu kondusif. Menurut Ivany et al. (2022), stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi, mengurangi kualitas hasil kerja, hingga meningkatkan potensi turnover karyawan. Sementara itu, beban kerja yang tidak seimbang berisiko menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berdampak negatif terhadap produktivitas (Handoko & Purnama, 2023). Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga dapat memengaruhi semangat kerja dan kepuasan karyawan (Kusufa et al., 2023).

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal penanganan stres kerja, pengaturan beban kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika ketiga faktor tersebut dapat diatur dengan baik, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan strategisnya sekaligus mempertahankan daya saing di tengah persaingan bisnis digital yang semakin ketat. Sebaliknya, apabila diabaikan, maka perusahaan berisiko mengalami penurunan produktivitas dan melemahnya keberlanjutan usaha.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Alstoreidjkt Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bagaimana beban kerja memengaruhi produktivitas, serta bagaimana lingkungan kerja berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja. Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh ketiga faktor tersebut secara simultan dalam membentuk kinerja karyawan Generasi Z pada perusahaan berbasis digital. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel tersebut.

Kontribusi penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek, yakni teoritis dan praktis. Dari sisi teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian akademik pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kinerja karyawan dalam konteks perusahaan digital. Temuan penelitian ini dapat memperkuat teori-teori mengenai pentingnya pengelolaan stres kerja, distribusi beban kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, terutama pada generasi Z yang memiliki pola kerja lebih fleksibel namun intensif. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan yang bermanfaat bagi manajemen Alstoreidjkt dalam merancang strategi pengelolaan karyawan. Rekomendasi yang dihasilkan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menciptakan kebijakan yang lebih efektif, baik dalam mengurangi stres kerja, menyeimbangkan beban kerja, maupun menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan keberlangsungan bisnis tetap terjaga di era persaingan digital.

Tinjauan Pustaka dan hipotesis

Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu fenomena yang tidak bisa dihindari dalam dunia kerja

modern, terutama pada organisasi yang memiliki target tinggi dan tekanan kompetitif. Kondisi ini muncul ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang diterima tidak sebanding dengan kemampuan, sumber daya, ataupun waktu yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ivancevich et al. (2019) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan bentuk respon adaptif yang muncul akibat tekanan lingkungan, sehingga memengaruhi aspek psikologis, fisiologis, serta perilaku individu. Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan perasaan cemas, frustrasi, bahkan kelelahan yang berdampak langsung terhadap produktivitas.

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan (Handoko & Purnama, 2023). Beban kerja kuantitatif mencakup seberapa banyak tugas yang diberikan, sedangkan beban kerja kualitatif lebih menekankan pada tingkat kesulitan, kompleksitas, serta tanggung jawab dari pekerjaan yang harus dijalankan. Apabila beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, maka hal ini dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, sementara beban kerja yang terlalu rendah dapat mengurangi motivasi, menimbulkan kebosanan, dan menghambat pengembangan potensi karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang memengaruhi aktivitas dan produktivitas karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, tata ruang, suhu ruangan, dan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, serta budaya organisasi (Kusufa et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan rasa nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara, 2021). Kinerja mencakup berbagai aspek seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan tim. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa organisasi berhasil mengelola sumber daya manusianya secara efektif, sementara kinerja yang rendah sering kali menjadi indikasi adanya masalah baik dari sisi internal karyawan maupun eksternal, seperti beban kerja yang berlebihan, stres, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-eksplanatori, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z di Alstoreidjkt, Jakarta (studi kasus bisnis iPhone online). Desain ini dipilih karena relevan dalam mengukur variabel-variabel numerik serta mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat. Metode kuantitatif memungkinkan data diperoleh secara terukur dan dianalisis menggunakan teknik statistik, sehingga hasil penelitian dapat menghasilkan kesimpulan yang obyektif dan dapat digeneralisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan Gen Z di Alstoreidjkt. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 19–25 tahun sebanyak 16

orang (45,7%), kemudian usia 26–30 tahun sebanyak 14 orang (40,0%), sedangkan sisanya berusia lebih dari 30 tahun sejumlah 5 orang (14,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merupakan generasi muda yang umumnya lebih adaptif terhadap teknologi digital.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19–25 tahun	16	45,7
2	26–30 tahun	14	40,0
3	> 30 tahun	5	14,3
	Total	35	100

Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 10 orang laki-laki (28,6%) dan 25 orang perempuan (71,4%). Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Alstoreidjkt didominasi oleh perempuan.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	10	28,6
2	Perempuan	25	71,4
	Total	35	100

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor butir pernyataan dengan skor total setiap variabel. Instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono, 2022; Ghozali, 2020). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil uji validitas instrumen

Variabel	Jumlah Item	Status
Stres kerja (X1)	5	Valid
Beban kerja (X2)	5	Valid
Lingkungan kerja (X3)	3	Valid
Kinerja karyawan (Y)	4	Valid

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha $> 0,60$. Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Stres kerja (X1)	0,781	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,802	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,745	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,769	Reliabel

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan regresi, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model layak.

a. Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa data

penelitian berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini bersifat normal. Dengan demikian, data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut menggunakan regresi linier.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini berarti tidak terjadi masalah multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel bebas dapat digunakan secara bersama-sama dalam model tanpa menimbulkan gangguan pada hasil estimasi.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola sebaran titik pada grafik scatterplot. Hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah sumbu nol, serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga varians residual dianggap homogen..

Tabel 5. Ringkasan uji asumsi klasik

Jenis Uji	Hasil	Kesimpulan
Normalitas (K-S)	Sig. 0,200 > 0,05	Normal
Multikolinearitas	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot acak	Tidak ada heteroskedastisitas

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil regresi linier berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.
Konstanta (a)	5,649	-	-
Stres kerja (X1)	0,223	4,018	0,006
Beban kerja (X2)	0,327	3,989	0,030
Lingkungan kerja (X3)	0,280	3,341	0,002

Persamaan regresi

$$Y = 5,649 + 0,223X_1 + 0,327X_2 + 0,280X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Stres kerja

X₂ = Beban kerja

X₃ = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung masing-masing variabel lebih besar dari ttabel (2,040) dengan tingkat signifikansi < 0,05.

b. Uji F (simultan)

Uji F menunjukkan $F_{hitung} = 10,272$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil uji F (ANOVA)

Fhitung	Ftabel	Sig.	Kesimpulan
10,272	2,91	0,000	Signifikan

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan nilai $R^2 = 0,800$, yang berarti 80% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 20% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R²	Std. Error
0,894	0,800	0,772	0,955

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, stres kerja yang dikelola dengan baik justru dapat berfungsi sebagai pemicu untuk meningkatkan fokus, motivasi, dan semangat kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Gunawan dan Nasir (2023) yang menyatakan bahwa stres dalam kadar tertentu mampu menjadi energi positif yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Namun demikian, perlu digarisbawahi bahwa stres kerja yang tidak terkendali dapat berbalik menjadi hambatan, menurunkan produktivitas, dan memicu kelelahan mental maupun fisik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan mekanisme manajemen stres, seperti konseling, pelatihan manajemen waktu, atau lingkungan kerja yang mendukung, agar stres tetap berada dalam kadar yang sehat.

Penelitian ini juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas serta memberikan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan cenderung mengakibatkan penurunan kualitas kerja, munculnya kelelahan, bahkan berpotensi menyebabkan stres tambahan. Hasil ini mendukung temuan Sukmawati dan Hermawati (2022) yang menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja secara seimbang demi menjaga motivasi serta performa tenaga kerja. Dengan demikian, pengaturan distribusi pekerjaan, penyesuaian target, serta pengawasan yang adil menjadi langkah strategis yang harus diterapkan perusahaan agar kinerja karyawan tetap konsisten dan optimal.

Selain itu, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang kondusif, mulai dari pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, hingga hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan kenyamanan sekaligus memicu produktivitas. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, karena mampu memperlancar koordinasi serta mengurangi kesalahpahaman dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri, Meilina, dan Bhirawa (2022) yang menekankan pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Secara simultan, ketiga variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 80% variasi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa ketiganya merupakan faktor dominan yang perlu dikelola secara terpadu. Oleh karena itu, manajemen Alstoreidjkt perlu fokus pada strategi pengelolaan stres, penyesuaian beban kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat agar produktivitas dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Alstoreidjkt, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan fokus dan produktivitas, beban kerja yang proporsional mendorong efisiensi, serta lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Ketiga faktor tersebut jika dikelola secara terpadu akan menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendukung kinerja optimal, sehingga dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah responden hanya 35 orang sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, variabel yang diteliti terbatas pada stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, padahal masih terdapat faktor lain yang juga memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan. Ketiga, metode pengumpulan data hanya melalui kuesioner online sehingga tidak ada pendalaman lebih lanjut melalui wawancara atau observasi. Selain itu, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga temuan bersifat kontekstual dan mungkin berbeda jika diterapkan di lingkungan kerja lain dengan karakteristik berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Borobudur Management Review* (Vol. 2, Issue 1, Pp. 1–23). Universitas Muhammadiyah Magelang. <https://doi.org/10.31603/Bmar.V2i1.6820>
- Azhary, I. T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. In *Al-Dzahab* (Vol. 1, Issue 2). Eprints.Ums.Ac.Id. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/44832>
- Gultom, H. N., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* (Vol. 1, Issue 2, Pp. 191–198). PT. Transpublika Jaya Abadi. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V1i2.36>
- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex. In *Eco-Buss* (Vol. 6, Issue 3, Pp. 1007–1020). Komunitas Dosen Indonesia. <https://doi.org/10.32877/Eb.V6i3.756>
- Prastowo, S. L. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Teknik Pengolahan Data Program SPSS (B. Manunggal (Ed.); Edisi Revi). PT Jamus Baladewa Nusantara.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* (Vol. 19, Issue 2, Pp. 25– 34). Universitas Wijayakusumapurwokerto. <https://doi.org/10.55303/Mimb.V19i2.149>
- Sihotang, N. H., & Saputra, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan
- Artikel Jurnal**
- Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Karyawan Cv. Tidar Jaya. In *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi* (Vol. 4, Issue 2, Pp. 75–85). Goodwood Publishing. <https://doi.org/10.35912/Simo.V4i2.1780>
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & ... (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 12. <https://doi.org/10.30596/Jimb.V24i2.17234>
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Arif, F., & Putri, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat. In *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* (Vol. 2, Issue 1, P. 50). Universitas Pamulang. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i1.24640>
- Astuti, V., & Damayanti, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 3, Issue 3, P. 8). Stie Widya Wiwaha. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i3.780>
- Aviyanti, R. D., Fatmala, I. A., & Putri, N. A. (2024). Financial Performance Strategy: Interaksi Human Capital Dan Social Performance. *Jurnal Akademi Akuntansi*. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jaa/article/view/28599>
- Azhary, I. T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. In *Al-Dzahab* (Vol. 1, Issue 2). Eprints.Ums.Ac.Id. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/44832>
- Business. In *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* (Vol. 9, Issue 2, Pp. 61–70). Institut Bisnis Dan Informatika
- Dhani, I. P., & Utama, A. . G. S. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Struktur Modal, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. In *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga* (Vol. 2, Issue 1). Ojs.Unud.Ac.Id. <https://doi.org/10.31093/jraba.v2i1.28>
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnalsosialsains*,2(5),554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Entrepreneurship (Jme) (Vol. 2, Issue 11, P. 2433). Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3717>
- Fachrurazi, F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ony Sarmani. In *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* (Vol. 13, Issue 2, Pp. 125–133). Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (Lppm) Universitas Respati Indonesia. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i2.3161>
- Fajri, C., & Terza Rahman, Y. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(1), 211–220. <http://ojspustek.org/index.php/sjr/article/view/269>
- Firdaus, V. (2023). Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja
- Gultom, H. N., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* (Vol. 1, Issue 2, Pp. 191–198). Pt. Transpublika Jaya Abadi. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Hammar, Y. T. K. R. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keputusan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. In *Yume : Journal Of Management* (Vol. 6, Issue 1, P. 42). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3501>
- Handoko, Y., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Hasanah, N., Sulaksono, H., & ... (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bali Coral Di Banyuwangi. ... *Manajemen Bisnis Dan* <http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/prodimanajemen/article/view/546>
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–
- Ivany, I., Syawaluddin, S., & Putra, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Stress Kerja Karyawan Pt. Himawan Putra Medan. In *Jurnal Bisnis*
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* (Vol. 5, Issue 2, Pp. 661–670). Institut Manajemen Koperasi Indonesia. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.23232>
- Jesslyn, J., & Khoiri, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Niaga Remittance. In *Jurnal Disrupsi Bisnis* (Vol. 7, Issue 1,

- Pp. 123–135). Universitas Pamulang. <https://doi.org/10.32493/Drb.V7i1.37180>
- Junaedi, I. W. R., Andika, I. K., & Adinegara, G. N. J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Villa Star East Karangasem. In *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 2, Issue 1, Pp. 40–58). Politeknik Pratama Purwokerto. <https://doi.org/10.55606/Jurimbik.V2i1.192>
- Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung). In *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* (Vol. 3, Issue 1, Pp. 1–24). Raden Intan State Islamic University Of Lampung. <https://doi.org/10.24042/Revenue.V3i1.10450>
- Karyawan. In *Jurnal Ecoment Global* (Vol. 8, Issue 1, Pp. 1–9). Universitas Indo Global Mandiri. <https://doi.org/10.35908/Jeg.V8i1.2244>
- Kolega (Vol. 8, Issue 1, P. 8). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Professional Management College Indonesia. <https://doi.org/10.57249/Jbk.V8i1.76>
- Komara, A., Hendrayani, I., Jannah, M., & Siringoringo, G. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Poltektrans Sdp Palembang. In *Jembatan (Jurnal Ekonomi, Poltektrans Sdp Palembang)*.
- Kurniawati, O., & Pranatha, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Niki Mapan Surabaya. In *Jurnal Eksekutif* (Vol. 20, Issue 1, Pp. 13–).
- Kusufa, F., Fianto, L., & Moni, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang. In *Journal Of Research On Business And Tourism* (Vol. 3, Issue 1, P. 22). Lspr Communication And Business Institute. <https://doi.org/10.37535/104003120233>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/Juria.V2i1.30>
- Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi (Vol. 7, Issue 2, Pp. 162–174). Stie Mulia Darma Pratama. <https://doi.org/10.54077/Jembatan.V7i2.155>
- Mandiyasa, K. S., Darma Yasa, I. P. M., & Perdanawati, L. P. V. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Usaha Gedung Mandiri Denpasar Bali. In *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* (P. 83). Academia.Edu. <https://doi.org/10.24843/Eeb.2021.V10.I02.P04>
- Muhammad Faizal Rizky, Sugeng Suroso, & Ery Teguh Prasetyo. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Menawan : Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(2), 278–292. <https://doi.org/10.61132/Menawan.V2i2.398>
- Pransiska, N., & Ekowati, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Multi Finance. In *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)* (Vol. 4, Issue 2, Pp. 106–120). Yayasan Insani Mandiri Santani. <https://doi.org/10.61567/Jmmib.V4i2.167>
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Msdm). In *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* (Vol. 4, Issue 1, Pp. 134–148). Researchgate.Net. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V4i1.1408>
- Raginisa, D. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Promosi Jabatan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasamarga Related
- Riziq, A., Tulhusnah, L., & Ediyanto, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tambak Robil Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kabupaten Situbondo. In *Jurnal Mahasiswa*
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/jmm/article/view/130>
- Safrida, S., Syah, A., & Asmara, M. E. (2023). Peran Moderasi Stress Kerja Dalam Pengaruh Konflik

- Terhadap Kinerja. In *Jurnal Salman (Sosial ...* (Vol. 4, Issue <https://www.jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/article/download/94/85>)
- Sharah, & Darlius. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis* (Vol. 7, Issue 1, Pp. 30–44). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Satya Negara Indonesia. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v7i1.351>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. X. In *Ekonomis: Journal Of Economics And Business* (Vol. 8, Issue 1, P. 181). Universitas Batanghari Jambi. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Yunanti, S., & Putri, N. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Asyifa Depok. In *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* (Vol. 2, Issue 4, P. 405). Universitas Pamulang. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25390>