

## BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dian Nurshanti<sup>1</sup>, Uju Suji'ah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Alumni Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

Email: [dianshanti28@gmail.com](mailto:dianshanti28@gmail.com)<sup>1</sup>, [ujusuji@gmail.com](mailto:ujusuji@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### ABSTRACT

**Keywords:**

beban kerja,  
lingkungan kerja,  
stres kerja,  
kinerja  
karyawan.

*This study aims to determine the effect of workload and work environment on employee performance, with work stress as an intervening variable. The sample size is 68 employees with a saturated sampling technique. Data collection method with a questionnaire. Data analysis technique using Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS 4.0 program. Instrument testing with outer model (convergent validity, discriminant validity, and composite reliability), data analysis testing with inner model (R-square, Q-square, F-square, and Goodness of Fit) and hypothesis testing (direct effect, indirect effect, and total effect).*

*The results of the study indicate that: 1). Direct effect: workload has a positive and significant effect on work stress; work environment has a positive and insignificant effect on work stress; workload has a positive and significant effect on employee performance; work environment has a positive and significant effect on employee performance; work stress has a positive and significant effect on employee performance. 2). Indirect effect: workload has a positive and significant effect on employee performance through work stress; work environment has a positive and insignificant effect on employee performance through work stress. 3). Total effect: workload on employee performance is 0.678; work environment on employee performance is 0.468; work stress on employee performance is 0.323*

---

### ABSTRAK

**Article Info:**

Submitted:

1/6/2025

Revised:

2/08/2025

Published:

7/09/2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Jumlah sampel 68 karyawan dengan teknik pengambilan *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data dengan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program SmartPLS 4.0. Pengujian instrumen dengan *outer model* (*convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*), pengujian analisis data dengan *inner model* (R-square, Q-square, F-square, dan *Goodness of Fit*) dan pengujian hipotesis (*direct effect*, *indirect effect*, dan *total effect*).

---

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). *Direct effect*: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja; beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). *Indirect effect*: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. 3). *Total effect*: beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,678; lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,468; stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,323.

---

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci yang menjadi aset penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan (Helmiyatun *et al*, 2021). Organisasi harus dapat mengelola SDM dengan tepat untuk memastikan operasional yang efektif, guna mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan agar fungsi organisasi tetap seimbang dan efisien (Bukit, 2017). Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik dan benar, maka tidak mungkin suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan (Elbadiansyah, 2019). Oleh karena itu sebaiknya sumber daya manusia dikelola dengan baik, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memperhatikan beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, usaha yang dapat ditempuh salah satunya adalah memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019). Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian target dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan (Silaen *et al*, 2021). Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang dicapai suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok (Budiyanto, 2020).

Beban kerja merupakan jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu (Hermawan, 2024). Beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan stres kerja (Nuzulia, 2021). Selain itu, beban kerja yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan penurunan kinerja yang berdampak buruk pada kinerja karyawan (Budiasa, 2021). Memahami dan mengelola beban kerja secara efektif sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja seseorang untuk dapat bekerja dengan baik dan memberikan kinerja terbaiknya, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat meningkatkan stres dan menurunkan produktivitas (Ikhwan, 2024). Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan suasana yang nyaman, tetapi juga berperan dalam mengurangi tingkat stres kerja, oleh karena itu perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung karyawan mengelola stres serta meraih kinerja yang maksimal.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya suatu kondisi yang tidak seimbang antara fisik dan psikis, yang mempengaruhi kondisi pekerja baik emosi maupun proses berpikir (Rachmawati *et al*, 2024). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berdampak pada produktivitas, kualitas kerja, dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, stres kerja yang dikelola dengan baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan berupa peningkatan kinerja karyawan (Sari *et al*, 2022). Perusahaan harus membantu karyawan mengelola stres, sehingga mencapai kinerja yang optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan adanya hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan, yaitu penelitian Yusuf *et al* (2024), Hermanto *et al* (2022), Wirawan (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja, sehingga dapat menurunkan kemampuan individu untuk bekerja secara efektif dan efisien. Perkasa *et al* (2023), Dwinanda (2023), Septian (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Anita *et al* (2021), Rizki *et al* (2016), Sawal *et al* (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja, sehingga lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi stres kerja. Hermawan (2022), Qoyyimah *et al* (2019), Firmansyah *et al* (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nabilah *et al* (2022), Muchammad *et al* (2024), Widarta (2019), yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Rohmaniah *et al* (2023), Rezeki *et al* (2023), Larasati *et al* (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja, adanya beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja yang berpengaruh pada penurunan kinerja. Nopriani *et al* (2025), Khuong & Yen (2016), Agung *et al* (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dengan dimediasi oleh stres kerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Yogyakarta merupakan instansi pemerintah yang mengurus kepegawaian dan pelatihan dalam susunan administrasi pemerintah daerah Kotapraja Yogyakarta. BKPSDM bertugas melaksanakan fungsi administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta mengelola semua urusan kepegawaian termasuk proses kenaikan jabatan. Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara, terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti beban kerja yang berlebihan. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan utama, sedangkan disaat yang bersamaan juga dibebani dengan tanggung jawab tambahan lain seperti, mengkoordinasi suatu acara dan menghadiri berbagai kegiatan. Situasi tersebut menyebabkan karyawan kesulitan untuk mengelola fokus yang pada akhirnya menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menyebabkan menurunnya kinerja. Kondisi *layout* ruang kerja yang kurang optimal, dimana tidak terdapat pembagian ruang kerja yang jelas antara satu bidang dengan bidang lainnya. Hal ini menyebabkan karyawan dari berbagai bidang berkerja dalam satu area yang sama tanpa sekat. Kondisi ini juga dapat memicu terjadinya stres kerja dikarenakan karyawan merasa tidak nyaman, sulit berkonsentrasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja individu maupun kelompok secara keseluruhan.

Permasalahan dapat diangkat dalam penelitian ini adalah, apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan BKPSDM Kota Yogyakarta? Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta dampaknya terhadap stres kerja karyawan pada BKPSDM Kota Yogyakarta.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Menurut Sulistiyono *et al* (2021), beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Terdapat beberapa cara untuk mengukur beban kerja menurut Alam (2022), yakni pengukuran subjektif, pengukuran fisiologis, dan pengukuran kinerja. Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Mahawati (2021), yakni faktor internal (somatis dan psikis) dan faktor eksternal (tugas, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab). Indikator beban kerja menurut HARRAS *et al* (2020), yakni tugas, lingkungan, sistem kerja, sistem manajemen, keterbatasan fasilitas, respon yang rendah, kinerja yang rendah, lemah mental, dan kurang penghargaan. Sedangkan indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, ketidakjelasan pekerjaan yang diberikan, kurangnya sumber daya, keterbatasan alat yang mendukung, tanggung jawab ganda, dan penurunan kualitas hasil kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, tempat karyawan bekerja, sehingga mereka merasa aman, nyaman, dan terpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya (Nurdin, 2023). Terdapat beberapa cara untuk mengukur lingkungan kerja menurut Nurdin *et al* (2020), yakni intensitas cahaya, kelembaban udara, kebisingan dan temperatur. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019), yakni faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor konstekstual. Indikator lingkungan kerja menurut Soelistya *et al* (2021), yakni suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Sedangkan indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang bersih, pencahayaan dan ventilasi yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, layout ruang kerja yang teratur, area kerja yang terorganisir dengan baik, dan kemudahan akses menuju tempat kerja.

### **Stres Kerja**

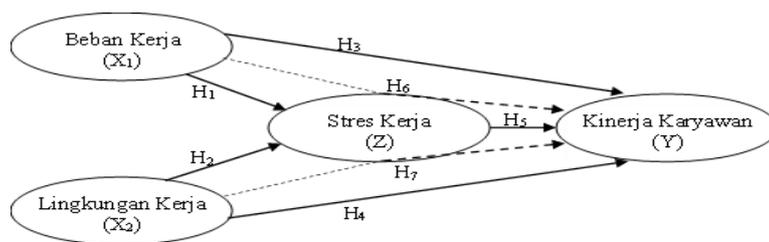
Menurut Tiwa (2022), stres kerja sebagai suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Terdapat beberapa cara untuk mengukur stres kerja menurut Sartika (2023), yakni *self-report measure*, *physiological measure*, *biomechanical measure*, dan *performance measure*. Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Ekawarna (2018), yakni faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individu. Indikator stres kerja menurut Istiqomah (2024), yakni kurangnya kejelasan tentang tanggung jawab, mengharuskan memiliki ketrampilan atau pengetahuan yang tinggi, hubungan antar pribadi di tempat kerja, tekanan dari rekan kerja atau atasan, gaya kepemimpinan, pemimpin perusahaan. Sedangkan indikator stres kerja dalam penelitian ini adalah tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak, adanya konflik antar karyawan, tingkat pergantian karyawan yang tinggi, dan pimpinan yang tidak mepedulikan aspirasi karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sebagai hasil kerja atau prestasi seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Huseno, 2020). Terdapat beberapa cara untuk mengukur kinerja karyawan menurut Abdullah (2019), yakni *essay*, *critical incident*, *rangking method*, *checklist*. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Khaeruman (2021), yakni faktor individu dan faktor lingkungan. Indikator kinerja karyawan menurut Rohmah (2024), yakni standar kualitas kinerja, prioritas mutu pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, komitmen waktu dan kemandirian kerja. Sedangkan indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kecepatan menyelesaikan pekerjaan, ketepatan menyelesaikan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melakukan pekerjaan dengan efektif, dan komitmen menyelesaikan pekerjaan.

### **Kerangka Konsep Penelitian**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertujuan untuk menghubungkan variabel independen, variabel dependen, dan variabel *intervening*. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Stres merupakan keadaan yang terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dari kehidupan sehari-hari akibat kesibukan dan beban kerja yang semakin bertambah (Mahawati, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian Wijaya *et al* (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat membuat karyawan mengalami stres karena *underpressure* (Asih *et al*, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian Harefa *et al* (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja yang berdampak buruk pada kinerja karyawan (Budiasa, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian Nabawi (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat memengaruhi kinerja seseorang, apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka seorang karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan memberikan kinerja terbaiknya (Ikhwan, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian Nisak *et al* (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H<sub>4</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja pada titik tertentu dapat memicu terjadinya permasalahan dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Alam, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian Nabilah *et al* (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah:

H<sub>5</sub>: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja timbul dari adanya tuntutan kerja yang tinggi seperti beban kerja dan tekanan yang dialami seseorang sehingga pekerja merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Hartini *et al*, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian Batubara *et al* (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah:

H<sub>6</sub>: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres kerja yang berpengaruh pada penurunan kinerja (Asih *et al*, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri *et al* (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah:

H<sub>7</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian meliputi variabel independen, variabel dependen, dan variabel *intervening*, adapun subjeknya adalah karyawan BKPSDM Kota Yogyakarta. Jumlah sampel 68 karyawan dengan teknik pengambilan *sampling* jenuh. Data primer yang digunakan adalah hasil pengisian angket responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku *online* (*e-book*), *google scholar*, *library reseacrh*, *website*, perpustakaan dan data-data perusahaan yang diteliti. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala *likert*. Variabel penelitian terdiri dari beban kerja/ $X_1$ , lingkungan kerja/ $X_2$ , kinerja karyawan/ $Y$ , dan stress kerja/ $Z$  sebagai variabel *intervening*. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program SmartPLS 4.0. Pengujian instrumen dengan *outer model* (*convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*), pengujian analisis data dengan *inner model* (*R-square*, *Q-square*, *F-square*, dan *Goodness of Fit*) dan pengujian hipotesis (*direct effect*, *indirect effect*, dan *total effect*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Responden sebanyak 68 orang. Mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Usia pada rentang 40-48 tahun. Jabatan beragam pada berbagai jabatan fungsional dan struktural lainnya. Lama bekerja mayoritas 11-15 tahun. Pendidikan terakhir mayoritas lulusan S1. Jarak rumah ke kantor mayoritas radius 5-10 km.

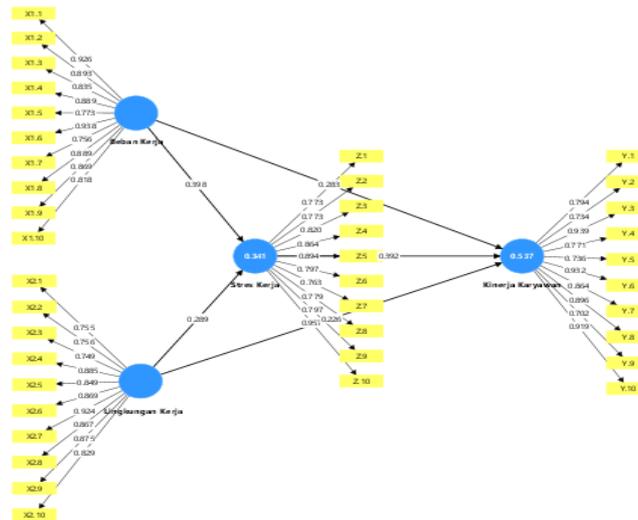
### **Hasil Pengukuran Variabel**

Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa: persepsi terhadap beban kerja mayoritas memilih jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 52,9%. Persepsi terhadap lingkungan kerja mayoritas memilih jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 63,5%. Persepsi terhadap kinerja karyawan mayoritas memilih jawaban sangat setuju

dengan nilai rata-rata sebesar 63,2%. Persepsi terhadap stres kerja memilih jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 57,9%.

**Hasil Pengujian Outer Model**

**1. Convergent Validity**



**Gambar 2. Hasil Loading Factor**

Gambar 2. menunjukkan bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan dari tiap-tiap indikator sudah memenuhi kriteria yang ditentukan yakni > 0,70. Maka seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi syarat *convergent validity*.

**Tabel 1. Hasil Average Variant Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.740
Lingkungan Kerja	0.702
Kinerja Karyawan	0.694
Stres Kerja	0.679

Sumber: data primer diolah, 2025

Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai AVE tiap variabel memiliki tingkat korelasi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**2. Discriminant Validity**

**Tabel 2. Hasil Cross Loading**

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
X1.1	<b>0.926</b>	0.550	0.434	0.538
X1.2	<b>0.893</b>	0.489	0.381	0.316
X1.3	<b>0.835</b>	0.568	0.390	0.436
X1.4	<b>0.889</b>	0.540	0.375	0.499
X1.5	<b>0.773</b>	0.464	0.240	0.509
X1.6	<b>0.938</b>	0.601	0.513	0.539
X1.7	<b>0.756</b>	0.425	0.387	0.379
X1.8	<b>0.889</b>	0.540	0.375	0.499
X1.9	<b>0.869</b>	0.392	0.265	0.411

X1.10	<b>0.818</b>	0.378	0.310	0.248
X2.1	0.591	0.565	<b>0.755</b>	0.534
X2.2	0.219	0.466	<b>0.756</b>	0.368
X2.3	0.324	0.336	<b>0.749</b>	0.292
X2.4	0.217	0.353	<b>0.885</b>	0.374
X2.5	0.546	0.439	<b>0.849</b>	0.263
X2.6	0.403	0.321	<b>0.869</b>	0.241
X2.7	0.264	0.431	<b>0.924</b>	0.442
X2.8	0.487	0.456	<b>0.867</b>	0.407
X2.9	0.341	0.396	<b>0.875</b>	0.400
X2.10	0.177	0.521	<b>0.829</b>	0.389
Y.1	0.351	<b>0.794</b>	0.488	0.619
Y.2	0.708	<b>0.734</b>	0.404	0.389
Y.3	0.422	<b>0.939</b>	0.416	0.659
Y.4	0.311	<b>0.771</b>	0.341	0.411
Y.5	0.649	<b>0.736</b>	0.429	0.339
Y.6	0.369	<b>0.932</b>	0.365	0.604
Y.7	0.648	<b>0.864</b>	0.651	0.612
Y.8	0.472	<b>0.896</b>	0.452	0.630
Y.9	0.487	<b>0.702</b>	0.266	0.274
Y.10	0.417	<b>0.919</b>	0.471	0.677
Z.1	0.366	0.430	0.358	<b>0.773</b>
Z.2	0.284	0.679	0.307	<b>0.773</b>
Z.3	0.523	0.551	0.451	<b>0.820</b>
Z.4	0.476	0.469	0.464	<b>0.864</b>
Z.5	0.504	0.479	0.449	<b>0.894</b>
Z.6	0.471	0.477	0.161	<b>0.797</b>
Z.7	0.327	0.486	0.218	<b>0.763</b>
Z.8	0.393	0.564	0.433	<b>0.779</b>
Z.9	0.453	0.538	0.400	<b>0.797</b>
Z.10	0.482	0.595	0.483	<b>0.957</b>

Sumber: data primer diolah, 2025

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *cross loading* untuk setiap variabel sudah memenuhi kriteria yakni  $> 0.70$ . Dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid atau telah memenuhi syarat *discriminant validity*.

**Tabel 3. Hasil  $\sqrt{\text{AVE}}$  dan Korelasi Antar Konstruk**

Variabel	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	<b>0.860</b>			
Kinerja Karyawan	0.433	0.529	<b>0.838</b>	
Lingkungan Kerja	0.523	0.644	0.462	<b>0.824</b>
Stres Kerja	0.586	<b>0.833</b>		

Sumber: data primer diolah, 2025

Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai  $\sqrt{\text{AVE}}$  tiap variabel beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja lebih besar dari korelasi

antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dinyatakan layak atau valid.

### 3. Composite Reliability

**Tabel 4. Hasil Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability
Beban Kerja	0.961	0.966
Lingkungan Kerja	0.952	0.956
Kinerja Karyawan	0.950	0.957
Stres Kerja	0.947	0.955

Sumber: data primer diolah, 2025

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite* untuk seluruh variabel yang digunakan sudah memenuhi kriteria yakni  $> 0,70$ . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat *composite reliability*.

### Hasil Pengujian Inner Model

#### 1. R-Square adjusted

**Tabel 5. Hasil R-square adjusted**

Variabel	R-square	R-square adjusted
Stres Kerja	0.527	<b>0.513</b>
Kinerja Karyawan	0.679	<b>0.664</b>

Sumber: data primer diolah, 2025

Tabel 5. menunjukkan bahwa: nilai *R-square adjusted* pada variabel stres kerja sebesar 0,513 yang merupakan pengaruhnya kuat dengan kriteria 0,67. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja sebesar 51,3%, sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini; nilai *R-square adjusted* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,664 yang merupakan pengaruhnya kuat dengan kriteria 0,67. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,4%, sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 2. Q-Square

**Tabel 6. Hasil Blinffolding Q-square**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Beban Kerja	680.000	680.000	
Kinerja Karyawan	680.000	412.614	<b>0.393</b>
Lingkungan Kerja	680.000	680.000	
Stres Kerja	680.000	441.315	<b>0.351</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai *Q-square* untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,393  $> 0$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki relevansi prediksi yang baik untuk variabel kinerja karyawan. Nilai *Q-square* untuk variabel stres kerja adalah sebesar 0,351  $> 0$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki relevansi prediksi yang baik untuk variabel stres kerja.

#### 3. F-Square

**Tabel 7. Hasil F-square**

Variabel	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	0,384	0,186
Lingkungan Kerja	0,118	0,144
Stres Kerja		0,154

Sumber: data primer diolah, 2025

Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai *F-square* pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,186; variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 0,118; variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,144; dan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,154 memiliki pengaruh sedang dengan kriteria 0,15. *F-square* pada variabel beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,384 memiliki pengaruh kuat dengan kriteria 0,35.

#### 4. Goodness of Fit (GoF)

**Tabel 8. Goodness of Fit (GoF)**

	AVE	R-square
Beban Kerja	0,740	
Lingkungan Kerja	0,702	
Stres Kerja	0,679	0,679
Kinerja Karyawan	0,694	0,527
Rata-rata	<b>0,704</b>	<b>0,603</b>

Sumber: data primer diolah, 2025

Nilai  $GoF = \sqrt{\text{rata-rata AVE} \times \text{rata-rata R-square}}$ ; Nilai  $GoF = \sqrt{0,704 \times 0,677}$ ; Nilai  $GoF = \sqrt{0,424}$ ; Nilai  $GoF = 0,651$ . Tabel 8. menunjukkan bahwa nilai *GoF* sebesar 0,651 yang dikategorikan sebagai nilai *GoF* besar, dengan kriteria 0,36. Artinya model yang digunakan dalam penelitian ini sangat baik atau memiliki kemampuan yang tinggi dalam memvalidasi keseluruhan *outer model* dan *inner model*.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1. Direct Effect

**Tabel 9. Path Coefficiencie *Direct Effect***

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T-statistics	P-values	Keterangan
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.520	0.529	0.134	3.881	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	0.289	0.288	0.149	1.935	0.053	Tidak Signifikan
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.351	0.351	0.151	2.325	0.020	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.278	0.288	0.135	2.068	0.039	Signifikan
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.323	0.319	0.126	2.568	0.010	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2025

Dari hasil *path coefficiencie* tabel 9. menunjukkan bahwa:

$H_1$ : Berdasarkan nilai *t-statistics* sebesar 3,881 > 1,96, nilai *P-Value* sebesar 0,000 < 0,05, dan *original sample* menunjukkan arah positif sebesar 0,520. maka  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  di terima. Artinya beban kerja secara langsung (*direct effect*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

- H<sub>2</sub>: Berdasarkan nilai *t-statistics* sebesar  $1,935 < 1,96$ , nilai *P-Value* sebesar  $0,053 > 0,05$ , dan *original sample* menunjukkan arah positif sebesar  $0,289$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya lingkungan kerja secara langsung (*direct effect*) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja.
- H<sub>3</sub>: Berdasarkan nilai *t-statistics* sebesar  $2,325 > 1,96$ , nilai *P-Value* sebesar  $0,020 < 0,05$ , dan *original sample* menunjukkan arah positif sebesar  $0,351$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya beban kerja secara langsung (*direct effect*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>4</sub>: Berdasarkan nilai *t-statistics* sebesar  $2,068 > 1,96$ , nilai *P-Value* sebesar  $0,039 < 0,05$ , dan *original sample* menunjukkan arah positif sebesar  $0,278$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja secara langsung (*direct effect*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>5</sub>: Berdasarkan nilai nilai *t-statistics* sebesar  $2,568 > 1,96$ , nilai *P-Value* sebesar  $0,010 < 0,05$ , dan *original sample* menunjukkan arah positif sebesar  $0,323$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya stres kerja secara langsung (*direct effect*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Indirect Effect

Tabel 11. Path Coefficiencie Indirect Effect

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T-statistics	P-values	Keterangan
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.168	0.170	0.084	1.996	0.046	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.093	0.090	0.060	1.544	0.123	Tidak Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2025

Dari hasil *path coefficiencie* tabel 11. menunjukkan bahwa:

- H<sub>6</sub>: Berdasarkan nilai *t-statistics* sebesar  $1,996 > 1,96$ , nilai *P-Value* sebesar  $0,046 < 0,05$ , dan *original sample* menunjukkan arah positif sebesar  $0,168$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya beban kerja secara tidak langsung (*inderect effect*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.
- H<sub>7</sub>: Berdasarkan nilai *t-statistics* sebesar  $1,544 < 1,96$ , nilai *P-Value* sebesar  $0,123 > 0,05$ , dan *original sample* menunjukkan arah positif sebesar  $0,093$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya lingkungan kerja secara tidak langsung (*inderect effect*) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

## 3. Total Effect

Pengujian total effect digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh keseluruhan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai total effect merupakan jumlah dari direct effect dan indirect effect yang dihasilkan dari nilai path coefficient.

**Tabel 12. Hasil Total Effect**

Variabel Independen	<i>Derect Effect</i>	<i>Indirect Effect</i>	<i>Total Effect</i>
Beban Kerja	0.351	0.168	0.519
Lingkungan Kerja	0.278	0.093	0.371
Stres Kerja	0.323		0.323

Sumber: data primer diolah, 2025

Dari *hasil total effect* tabel 12. menunjukkan bahwa: nilai *total effect* pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,519 yang terdiri dari *direct effect* sebesar 0,351 dan *inderect effect* sebesar 0,168; nilai *total effect* pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,371, yang terdiri dari *direct effect* sebesar 0,278 dan *inderect effect* sebesar 0,093; nilai *total effect* pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,323, yang terdiri dari *direct effect* sebesar 0,323.

#### **Hipotesis Pertama (Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan BKPSDM Kota Yogyakarta)**

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Wijaya (2018), Maharani *et al* (2019), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan Tungka *et al* (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja mayoritas memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 52,9%, hal ini menunjukkan kategori sangat tinggi. Artinya bahwa beban kerja yang sangat tinggi berdampak pada meningkatnya stres kerja (Budiasa, 2021). Hal ini sejalan dengan pendapat Mahawati (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor utama dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Pendapat tersebut menegaskan bahwa tingginya beban kerja yang dirasakan oleh responden berkontribusi besar terhadap meningkatnya tingkat stres kerja dalam lingkungan organisasi. Hal tersebut didukung oleh persepsi responden dalam menjawab angket memberikan bukti bahwa mereka merasakan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, terutama pada periode akhir dan awal tahun. Terlebih lagi, adanya kecenderungan untuk tetap bekerja saat jam istirahat akan memunculkan rasa lelah, sehingga berkontribusi pada meningkatnya stres kerja.

#### **Hipotesis Kedua (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan BKPSDM Kota Yogyakarta)**

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Maliki *et al* (2024), Rahmah *et al* (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan Puspitasaria *et al* (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja mayoritas memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata

sebesar 63,5%, hal ini menunjukkan kategori sangat baik. Artinya bahwa lingkungan kerja yang sangat baik dapat menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, sehingga mampu mengurangi tingkat stres kerja (Farida *et al*, 2020). Hal ini sejalan dengan pendapat Asih *et al* (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dan kondusif berhubungan dalam menurunkan tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Pendapat tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dan kondusif berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja yang mereka alami. Hal tersebut didukung oleh persepsi responden dalam menjawab angket memberikan bukti bahwa stres yang dialami karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja melainkan lebih banyak bersumber dari adanya beban kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini dinilai cukup nyaman dan memadai untuk mendukung kelancaran aktivitas kerja.

#### **Hipotesis Ketiga (Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BKPSDM Kota Yogyakarta)**

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ramadhani *et al* (2022), Wicaksono *et al* (2024), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan Triatmaja *et al* (2022), yang menyatakan bahwa beban tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap kinerja karyawan mayoritas memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 63,2% hal ini menunjukkan kategori sangat baik. Artinya bahwa kinerja karyawan yang sangat baik adalah yang tidak menambah beban kerja, melainkan menciptakan kelancaran dalam tugas-tugas yang diberikan (Silaen, 2021). Hal ini sejalan dengan pendapat Situmorang *et al* (2022), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan beban kerja dalam suatu organisasi. Pendapat tersebut menegaskan bahwa kinerja karyawan yang optimal dapat tercapai ketika beban kerja dikelola dengan baik, sehingga tidak menjadi hambatan melainkan mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut didukung oleh persepsi responden dalam menjawab angket memberikan bukti bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan BKPSDM Kota Yogyakarta masih berada dalam batas wajar dan mampu dikelola dengan baik, sehingga mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas dengan maksimal. Walaupun tekanan dalam pekerjaan cukup tinggi, karyawan BKPSDM Kota Yogyakarta tetap berupaya untuk mempertahankan kinerja yang baik.

#### **Hipotesis Keempat (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BKPSDM Kota Yogyakarta)**

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Muchammad *et al* (2024), Nursamsiah (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan Yona *et al* (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga menciptakan kondisi kerja yang mendukung untuk mencapai produktivitas optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Sulistyaningsih (2017), yang menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ikhwan (2024), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga seseorang dapat bekerja dengan baik dan memberikan kinerja terbaiknya.

#### **Hipotesis Kelima (Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BKPSDM Kota Yogyakarta)**

Hipotesis kelima menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Polakitang *et al* (2019), Heruwanto *et al* (2020), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan Setiti *et al* (2023), yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap stres kerja mayoritas memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 57,9% hal ini menunjukkan kategori sangat baik. Artinya bahwa stres kerja yang sangat tinggi yang dialami karyawan berpotensi menurunkan kinerja karyawan (Zainal *et al*, 2023). Hal ini sejalan dengan pendapat Alam (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja pada titik tertentu dapat memicu terjadinya permasalahan yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut menegaskan bahwa tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan dapat berdampak negatif terhadap penurunan kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut didukung oleh persepsi responden dalam menjawab angket memberikan bukti bahwa mayoritas karyawan merasakan tekanan dalam pekerjaan, seperti beban tugas yang berlebihan, suasana kerja yang kurang kondusif, hubungan sosial yang menimbulkan stres, serta ketidakjelasan instruksi kerja.

#### **Hipotesis Keenam (Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada Karyawan BKPSDM Kota Yogyakarta)**

Hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yuli *et al* (2023), Alifah *et al* (2020), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan Aisya *et al* (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi akan memicu meningkatnya tingkat stres kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Hartini *et al* (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja timbul dari adanya tuntutan kerja yang tinggi seperti beban kerja dan

tekanan yang dialami seseorang sehingga pekerja merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis Ketujuh (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada Karyawan BKPSDM Kota Yogyakarta)**

Hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sari *et al* (2022), Ardianti *et al* (2024), yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan Octarina *et al* (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi tingkat stres kerja yang berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Asih *et al* (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja bukan menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, namun lingkungan kerja yang baik berperan membantu karyawan mengelola stres kerja sehingga mencapai kinerja karyawan yang optimal.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Beban kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ( $Z$ ). Lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ( $Z$ ). Beban kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Stres kerja ( $Z$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Beban kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui stres kerja ( $Z$ ). Lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui stres kerja ( $Z$ ).

Hasil persepsi responden terhadap beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan mayoritas memilih jawaban sangat setuju. Maka sebaiknya BKPSDM Kota Yogyakarta melakukan distribusi tugas secara lebih merata serta memperhatikan kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan, perlu meningkatkan terhadap aspek fisik ruang kerja seperti pencahayaan, tata letak ruangan, sirkulasi udara, dan kenyamanan kerja, serta melakukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres kerja agar tidak terjadi penurunan kualitas hasil kerja.

Keterbatasan penelitian ini adalah sampel yang digunakan hanya berjumlah 68 orang karyawan, variabel yang diteliti hanya 4 variabel, dan wilayah penelitian hanya Kota Yogyakarta, sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya menambah variabel-variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini, menambah jumlah responden, dan memperluas wilayah penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA BUKU**

- Abdullah, M. M. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout)*. Penerbit Kampus.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Rusmalia, D. (2018). *Stres Kerja*. University Press.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Issue July)*. CV. Pena Persada.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. CV. AA. Rizky.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahr Publishing.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. IRDH.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. PT Bumi Aksara.
- Farida, U., & Hartono, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unmuh Ponorogo Press.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., & Wijiharta. (2021). *Perilaku Organisasi*. Widina Bhakti Persada.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Helmiyatun, Saputra, E. K., Niswah, C., Bagho, K. L., Fuadah, S. S., & Sari, D. N. (2021). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sanabil Press.
- Hermawan, E. (2024). *Beban Kerja*. Eureka Media Aksara.
- Huseno, T. (2020). *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative.
- Ikhwan. (2024). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Pembangunan Masyarakat Indonesia.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia.
- Nuridin, M. A. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mitra Ilmu.
- Nuzulia, S. (2021). *Dinamika Stres Kerja (Issue 026)*. Unnes Press.
- Rachmawati, I. A. K., Farlis, F., Dina, F., Bisri, T. S., & Idayati, F. (2024). *Manajemen Konflik & Stres Kerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- Sari, M. R., Menhard, & Pertiwi, L. I. (2022). *Perilaku Organisasi*. Widina Bhakti Persada.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bakti Persada.
- Situmorang, E. B., Rismawati, W., Sartika, D., Islami, A., Amirudin, S. R., & Hutauruk, H. (2022). *Implementasi Manajemen*. Penerbit NEM.
- Soelistya, D., Desemberianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Kinerja Karyawan*. Nizamia Learning Center.
- Sulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., & Marlina, L. (2021).

*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.

Sulistyaningsih, E. (2017). *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Wade Print.

Tiwa, T. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lakeisha.

Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. Sonpedia Publishing.

#### JURNAL

Agung, I., Nindia, V., Putu, I. G., Widya, A., Wayan, I., & Sanjaya, I. K. P. (2024). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ekonomi USI, Vol.6 No(3)*, 502–516. <https://doi.org/10.36985/3cfsh751>

Aisya, R. R., & Evasari, A. D. (2023). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Mandiri Indonesia. *The Journal Of Business and Management, Vol.6 No(3)*, 515–528.

Alifah, Y. F., Lamidi, & Sunarso. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, Vol.20 No(1)*, 62–73. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i1.4369>

Anita, T., Tjitrosmarto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Research and Development Journal of Education, Vol.7 No(1)*, 146–157. <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>

Ardianti, E., & Danarwati, Y. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi CV Ratio Karunia Mulya Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah, Vol.22 No(4)*, 355–367. <http://doi.org/10.15408/ess.v11i2.22756>

Dwinanda, S., & Abaharis, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Lembah Karet Padang. *Economics And Business Management Journal, Vol.2 No(2)*, 204–215. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.189>

Firmansyah, M. H., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung. *Jurnal Pendidikan & Ekonomi, Vol.7 No(1)*, 97–107. <https://doi.org/10.33627/pk.v7i1.1699>

Harefa, P. S. P., & Parameswari, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Konflik Terhadap Stres Kerja Pegawai PT. Dwi Sarana Mesari. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol.4 No(1)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>

Hermanto, K., Utami, S. F., & Indryani, T. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Terbarukan Buana PLTS Selong Lombok Timur. *Jurnal Teknik Dan Sains, Vol 2 No(2)*, 33–39. <https://doi.org/10.36761/hexagon.v3i2.1652>

Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile

- Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, Vol.1 No(1), 53–62. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Manajemen Kewirausahaan*, Vol.17 No(1), 69–78. <http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Istiqomah, H., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management*, Vol.2 No(2), 206–224. <https://doi.org/10.61476/h5fhhbk60>
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance - A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol.7 No(2), 31–37. <http://dx.doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>
- Larasati, M. A., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2023). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, Vol.5 No(1), 142–148. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/1275>
- Made Dian Setiti, L., & Arya Paramarta, W. (2023). Beban Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Aria Villas Seminyak Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Greenomika*, Vol.5 No(1), 39–51. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.4>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, Vol.3 No(2), 327–332. <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Maliki, B. I., Amalia, F., Listyowati, I., & Fanani, M. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Adira Finance Kota Cilegon. *Jurnal Media Akademik*, Vol.2 No(2), 2540–2554. <http://dx.doi.org/10.62281/v2i2.173>
- Muchammad, A. A., Adji Kusuma, K., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pengolahan Teh. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol.5 No(1), 1223–1235. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/4133>
- Muchammad, Al Amin, I., Adji Kusuma, K., & Abadiyah, R. (2024). The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Tea Processing Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol.5 No(1), 1223–1235. <https://doi.org/10.21070/ups.3992>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2 No(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja

- dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Formosa Journal of Applied Sciences*, Vol.1 No(5), 725–744. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510>
- Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada UPTD Puskesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.1 No(2), 304–313. <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak>
- Nopriani, E., Sriekaningsih, A., & Khurniawan, A. W. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra Statistik BPS Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*, Vol.6 No(3), 1314–1330. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3>
- Nurdin, A. M., Rusindiyanto, R., & Saifudin, J. A. (2020). Analisis Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Penentuan Waktu Istirahat Kerja Di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Industri Dan Teknologi*, Vol.1 No(6), 37–48. <http://dx.doi.org/10.33005/juminten.v1i6.179>
- Nursamsiah, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Indosistem Otomat. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, Vol.1 No(4), 146–151. <https://doi.org/10.70052/juma.v1i4.365>
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, Vol.11 No(1), 102–126. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v11.i01.p06>
- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Lentera Bisnis Manajemen*, Vol.1 No(4), 149–161. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i04.85>
- Polakitang, A. F., Imelda, R. K., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No(3), 4164–4173. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960>
- Puspitasaria, D. A., Indriatib, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.1 No(1), 1–8. <https://doi.org/10.56393/investasi.v1i1.38>
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol.8 No(12), 7370–7390. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p23>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, Vol.2 No(1), 11–20. <http://dx.doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rahmah, A. H., & Wardiani, F. (2021). Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda di Masa

- Pandemi Covid-19. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol.11 No(2), 225–236.  
<http://doi.org/10.15408/ess.v11i2.22756>
- Ramadhani, M. S., Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, Vol.8 No(2), 58–67. <https://doi.org/10.57249/jbk.v8i2.82>
- Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2023). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jesya*, Vol.6 No(1), 328–345. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.920>
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.41 No(1), 9–15.  
<https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab>
- Rohmah, I. N., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jemba*, Vol. 3 No(2), 149–168.
- Rohmaniah, D., Suci, R. P., & Nasharuddin. (2023). Peran Mediasi Stres Kerja Atas Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, Vol.2 No(11), 1521–1542.  
<https://doi.org/10.53625/jpdsh.v2i11.6564>
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur*, Vol.12 No(1), 288–302.  
<https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431>
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, Vol.1 No(11), 2483–2496.  
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Sawal, Musa, M. I., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Guru di SMAN 12 Enrekang. *Educatioanl Journal: General and Specific Research*, Vol.2 No(2), 249–261.  
<http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/28785>
- Septian, M. F., & Puspitasari, Y. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang Lampung. *Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan*, Vol.5 No(1), 38–44. <https://doi.org/10.56521/attendant-dirgantara.v5i01.904>
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.10 No(3), 377–387, ISSN: 2303-1174.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>
- Tungka, J. S., Taroreh, R. N., & Lintong, D. C. A. (2023). Analisis Pengaruh

- Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme Terhadap Stres Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal Emba*, Vol.11 No(4), 71-82. <https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.52610>
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol.8 No(1), 93-104. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1>
- Widarta. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pddikti Di Lldikti Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, Vol.7 No(2), 91-105. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.928>
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis*, Vol.4 No(3), 278-288. <https://doi.org/10.33479/parsimonia.v4i3.72>
- Wijaya, R., & Manalu, H. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di PT. Sumatera Inti Karet. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.7 No(1), 37-48. <http://dx.doi.org/10.52423/bujab.v7i1.24912>
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *Sibatik Journal*, Vol.1 No(10), 2169-2180. <http://dx.doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Yona, M., Zamora, R., Sriwati, & Revo. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kartawan PT. Garuda Tijaroh Industri. *Jurnal Bening*, Vol.11 No(1), 87-101. <https://doi.org/10.33373/bening.v11i1.6393>
- Yuli, T. K., Irawati, S., & Mu'ammal, I. (2023). The Effect of Workload on Employee Performance with Work Stress as an Intervening Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, Vol.3 No(2), 259-268. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i03.29329>
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres kerja Karyawan Perempuan. *Peradaban Journal Of Economic And Business*, Vol.3 No(1), 1-22. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157>