



Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Kota Probolinggo

Selvia Novita Wahyuni¹, Dedi Joko Hermawan^{2*}, Trivosa Aprilia Novadiana Haidiputri³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : dedijoko@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Variabel yang diteliti adalah beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo dengan jumlah pegawai yang diwawancarai sebanyak 58 orang. Metode analisis data dari hasil penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif dengan bantuan program SmartPLS berupa uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji reliabilitas, uji R square, uji Q square dan uji Q square. uji hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa (1) beban kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) Variabel stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

The study aims to determine the extent to which workload variables, work stress and work environment partially affect employee performance at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade of Probolinggo City. The type of research used is quantitative with a causal associative approach. The variables studied were workload, work stress, work environment and employee performance at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade of Probolinggo City with 58 employees interviewed. The data analysis method of the research results is quantitative descriptive method with the help of the SmartPLS program in the form of convergent validity test, discriminant validity test, reliability test, R square test, Q square test and hypothesis testing. The test results show that (1) workload (X1) has no influence on employee performance, (2) work stress and work environment variables have an influence on employee performance.

Keywords: Workload, Work Stress Work Environment, Performance.





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dunia kerja adalah tempat untuk menemukan dan mengimplementasikan karakter diri yang baik. Kemajuan yang tanpa henti menjadikan dunia kerja seperti alat untuk merancang karir dan profesional di masa depan. Ada pemimpin, ada bawahan, ada yang diatur dan ada yang mengatur, semua hal itu tersedia di dalam dunia kerja. Apabila pegawai melakukan kewajibannya dengan baik, maka dia juga akan memperoleh hak dengan baik juga. Akan tetapi, apabila seorang pegawai melakukan kewajiban dengan tidak benar, maka hak yang didapat juga tidak akan maksimal. Faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai ialah adanya desakan yang didapat pegawai yang ditimbulkan oleh faktor organisasi. Kinerja merupakan kemauan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan melengkapi sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang di inginkan (Busro, 2018). Dalam perkembangannya, faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu, faktor internal yaitu dari dalam diri akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal dan faktor eksternal yaitu dari tugas secara pasti mampu menimbulkan stres di tingkat kerja. Beban kerja ialah perbandingan antara jumlah waktu baku untuk menamatkan pekerjaan dan tugas terhadap jumlah waktu standar (Budiasa, 2021). Penelitian sebelumnya dari Nugraheni dkk et.al (2023), menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja merupakan adalah suatu perihal ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang (Budiasa, 2021). Penelitian sebelumnya dari Yustika (2022), menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain beban kerja dan stres kerja ada juga aspek berupa lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekeliling pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Mahawati, 2021). Apabila pegawai mempunyai lingkungan kerja yang aman dan tenang tentunya tidak akan menemui kendala apapun dalam bekerja dan akan memiliki kinerja yang baik. Berbanding terbalik, seandainya lingkungan kerja kurang aman dan tenang maka akan mengalami beberapa masalah pekerjaan seperti kurang sependapat dengan teman seruangan, jarang masuk kerja, tugas-tugas kantor akan telat dikerjakan dll. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan merupakan lembaga atau entitas yang berperan dalam pengembangan dan pengelolaan sektor ekonomi yang melibatkan koperasi, usaha kecil dan menengah, serta kegiatan perdagangan. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan memiliki tugas untuk membantu Bupati melakukan pekerjaan pemerintahan di bidang koperasi usaha kecil dan menengah serta bidang perdagangan. DKUP mempunyai tugas melaksanakan kebijakan operasional, pelaksanaan koordinasi, pelaksanaan administrasi pelayanan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan, serta tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sehubungan dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan observasi yang dilaksanakan di DKUP ada sejumlah beban kerja dan stres kerja yang terjadi, diantaranya : jumlah tugas yang harus selesai dalam jangka waktu



tertentu, volume kerja yang meningkat seringkali memerlukan waktu dan usaha yang lebih besar dan perubahan keputusan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pegawai. Sedangkan stres kerja yang pernah dialami pegawai DKUP yaitu tugas tugas yang diberikan sedikit membingungkan, perbedaan persepsi pendapat dalam menentukan keputusan, mengerjakan tugas menjadi ketergantungan, minimnya koordinasi yang dilakukan oleh pegawai dan orientasi kerja yang berbeda. Selain beban kerja dan stres kerja ada juga aspek berupa lingkungan kerja yang terjadi di DKUP. Dalam lingkungan kerja di DKUP terdapat kejadian konvensional yang banyak. Apabila pegawai dinas memiliki lingkungan kerja yang nyaman, tentu tidak akan mengalami masalah dalam bekerja dan pastinya akan memiliki kinerja yang bagus. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menimbulkan masalah seperti kurang sependapat dengan teman seruangan, jarang masuk kerja, tugas tugas kantor telat dikerjakan.

Berdasarkan situasi diatas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo.

Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo? Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo? Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja merupakan total kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu (Mahawati, 2021). Beban kerja adalah perbandingan total waktu standar untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan total waktu standar (Budiasa, 2021). Indikator beban kerja yang dipakai yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan (Budiasa, 2021).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang diakibatkan oleh interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan ketidakjelasan perubahan yang terjadi dalam perusahaan (Afandi, 2018). Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya (Mangkunegara, 2017). Indikator stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi (Afandi, 2018).

Lingkungan Kerja



Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, misalnya adanya pendingin ruangan (AC), penerangan yang memadai, dan lain-lain (Afandi, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya (Enny, 2019). Indikator lingkungan kerja yaitu Penerangan atau cahaya, Temperatur udara, Kelembaban udara, Sirkulasi udara, Getaran mekanis, Aroma, Tata warna, Dekorasi, Musik dan Keamanan (Budiasa, 2021).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu instansi, baik yang mencari keuntungan atau tidak, yang dihasilkan selama periode waktu tertentu (Fahmi, 2020). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi (Fahmi, 2020). Indikator kinerja yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Komitmen (Silaen, 2021).

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Simanjuntak, Demak Claudia Yosephine dkk et.al (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera menyatakan bahwa variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Qonitatin Nisak dan Dewi Andriani (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Uptd Puskesmas Tarik menyatakan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Medis. Menurut Vivi Nila Sari (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang menyatakan bahwa Lingkungan kerja, Kepuasan Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

H1 Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai

H2 Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai

H3 Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

3. METODOLOGI



Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat dibuat dengan menggunakan prosedur statistik atau cara kuantifikasi lainnya (Sujarweni, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-ASN pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo yang berjumlah 139 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampling purposive. Sampling purposive teknik adalah penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu (Sujarweni, 2019). Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling purposive dengan jumlah sampel sebanyak 58 PNS Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Metode pengumpulan data yang dipakai didalam penelitian ini meliputi: (1) observasi; (2) wawancara; (3) kuesioner atau angket dan (4) Dokumentasi. Data penelitian yang dipakai berasal dari angket, dengan skala pengukurannya yang dipakai ialah Skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2022). Teknik analisis data menggunakan 1) Uji Validitas Konvergen 2) Uji Validitas Diskriminan 3) Uji reliabilitas 4) Uji Adjust R Square Uji Q square 5) Uji Hipotesis

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil Uji Validitas

Outer Loading

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

NO	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1.	0,964	0,924	0,897	0,787	>0,7	Valid
2.	0,943	0,739	0,873	0,856	>0,7	Valid
3.	0,716	0,818	0,945	0,782	>0,7	Valid
4.	0,942	0,888	0,887	0,780	>0,7	Valid
5.		0,924	0,935	0,788	>0,7	Valid
6.			0,749		>0,7	Valid
7.			0,835		>0,7	Valid
8.			0,889		>0,7	Valid
9.			0,790		>0,7	Valid
10.			0,891		>0,7	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil tabel 1, *outer loading* dari seluruh indikator yang merefleksikan masing – masing konstruk memiliki nilai *outer loading* >0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.



Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Ketentuan	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,805	>0,5	Valid
Stres Kerja (X2)	0,742	>0,5	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,759	>0,5	Valid
Kinerja (Y)	0,639	>0,5	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil tabel 2, dapat diketahui bahwa pengujian Average Variance Extracted (AVE) variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja X3 mempunyai nilai AVE >0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji *Dicriminant Validity*

Tabel 3. Hasil Uji *Dicriminant Validity*

	Beban kerja	Stres Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Beban Kerja (X1)	0,897			
Stres Kerja (X2)	-0,191	0,861		
Lingkungan Kerja (X3)	0,090	-0,036	0,871	
Kinerja (Y)	0,132	0,234	0,259	0,799

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan, hasil tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja (Y) > dan nilai akar kodrat Average Variance Extracted (AVE) > variabel antar independen.

Uji Reliabilitas

Cronbach' Alpha

Tabel 5. Hasil *Cronbach' Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,939	>0,7	Valid dan Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,912	>0,7	Valid dan Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,965	>0,7	Valid dan Reliabel
Kinerja (Y)	0,859	>0,7	Valid dan Reliabel

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 5 pengujian Cronbach's alpha pada Tabel 10 untuk seluruh konstruk eksogen dan endogen semuanya sangat reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan beban kerja (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik.



Composite Reability

Tabel 5. Uji *Composite Reability*

	Composite Reliability	Ketentuan	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,942	>0,7	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,935	>0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,969	>0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,898	>0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 5, nilai *composite reability* memiliki rule of thum >0,7 maka dapat dikatakan kerja (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja (Y) reliabel.

Hasil Uji Inner Model

R-Square

Tabel 6 Hasil Uji Adjusted R-Square

	R-Square	Keterangan
Kinerja (Y)	0,151	15,1 %

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 6, nilai R square sebesar 0,151 artinya variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh konstruk beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan interaksinya adalah sebesar 15,1%. untuk variabel laten dependen dalam model struktural, identifikasi bahwa model tersebut lemah. Sedangkan sebesar 84,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh antar Variabel	Original sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ketentuan	Keterangan
X1 -> Y	0,161	0,884	0,189	>1,96 dan <0,05	Tidak Berpengaruh
X2 -> Y	0,274	2,272	0,012	>1,96 dan <0,05	Berpengaruh
X3 -> Y	0,254	1,655	0,049	>1,96 dan <0,05	Berpengaruh

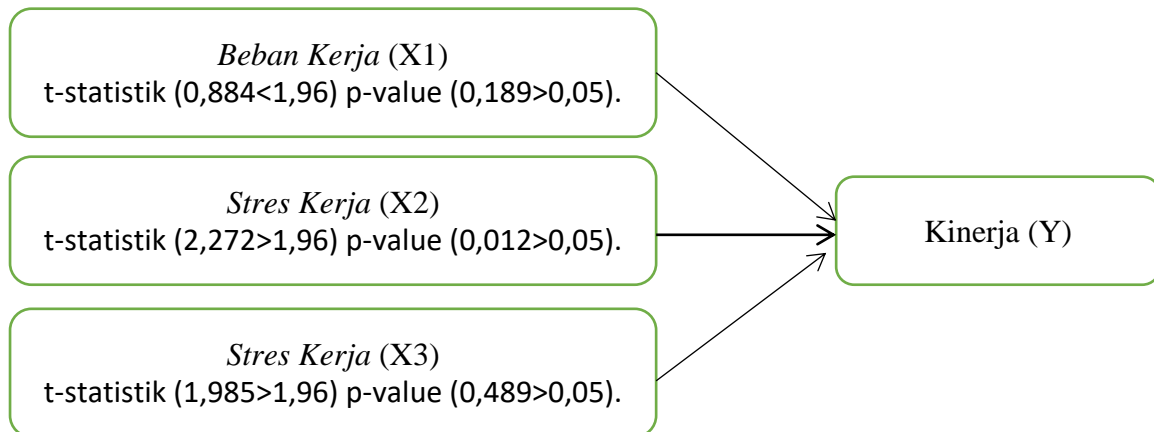
Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar (0,161) dengan t-statistik (0,884 < 1,96) atau p-value (0,189 > 0,05). Oleh karena itu beban kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar (0,274) dengan t-statistik (2,272 > 1,96) atau p-value (0,012 < 0,05).



Setiap perubahan dalam stres di tempat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar (0,254) dengan t-statistik (1,985 > 1,96) atau p-value (0,049 < 0,05). Setiap perubahan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Data diolah SmartPLS, 2024

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika dilihat dari pelaksanaan yang dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa para pegawai merasa terbebani dengan kondisi kerja yang diberikan oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo, sehingga para pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang berarti bahwa Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah serta Dinas Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo memberikan beban kerja yang terlalu berat, sehingga pegawai tidak bekerja maksimal. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Demak Claudia Yosephine Simanjuntak dkk (2021), Qonitatin Nisak dan Dewi Andriani (2022) serta Devia Jeanindita Nugraheni dkk (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bonse Aris Mandala Purt dan Lusi Oktaviani (2023), Syada Chika Nikita Cendani Rezki Winoto dan Didin Hikmah Perkasa (2024) dan Erna Rika Kabdiyono dkk (2024) yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai



Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap perubahan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa setiap perubahan stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Adanya tekanan atau stres ringan pada pegawai akan memaksa mereka untuk bekerja dengan giat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, karena hal ini akan memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Demak Claudia Yosephine Simanjuntak dkk (2021), dan Sri Yustika (2022), Qonitatis Nisak (2022) yang menyatakan bahwa hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan. Semakin tinggi maka pegawai tersebut akan menunjukkan kinerja terbaiknya pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Pusat Perdagangan Kota Probolinggo. Jadi jika variabel ini dinaikkan maka pegawai akan bertambah dan jika variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap perubahan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Seperti pencahayaan, tata ruang, sirkulasi udara dan hubungan antar karyawan lainnya, respon responden positif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vivi Nila Sari (2018), Sri Yustika (2022) dan Devia Jeanindita Nugraheni dkk (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas baru yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA



- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator (ke 1)*. Nusa Media.
- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja SumberDaya Manusia (Cetakan Pe)*. CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke)*. PRENADAMEDIALOGROUP.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. ALFABETA cv.
- Harras, D. (2020). *KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MAHASISWA (Cetakan Pe)*. UNPAM PRESS.
- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke)*. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Nugraheni, D. J. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. 2(2), 127–150.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan (Cetakan I)*. Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan Ke)*. ALFABETA cv.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PUSTAKABARUPRESS.
- Yustika, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang. 3, 114–121.
- Simanjuntak, Demak Claudia Yosephine dkk et.al (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. 3(2), 353-365.
- Qonitatin, N (2022). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*. 1(2).
- Vivi, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padan. 7, 51-58.