



## Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo

Saipullah Basori<sup>1</sup>, Agung Yatiningrum<sup>2\*</sup>, Mutinda Teguh Widayanto<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : [agung.yatiningrum1963@gmail.com](mailto:agung.yatiningrum1963@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres Kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo yang berjumlah 393 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Simple random sampling* Menurut Dewi&Pertiwi dalam (Devi dkk, 2023) "Jika subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, dan jika subyeknya lebih dari 100 maka sampelnya diambil antara 10% - 15% - atau 20% - 25% atau lebih. Sampel yang digunaakn dalam penelitian ini berjumlah 59 karyawan PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji linier berganda, koefisiesn determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). Variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, (2). Variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

### ABSTRACT

*This research was conducted at PT Amak Firdaus Utomo, Probolinggo City with the aim of this research being to examine the influence of work stress, workload and work environment on employee performance at PT. Amak Firdaus Utomo, Probolinggo City. The population in this study were employees of PT Amak Firdaus Utomo, Probolinggo City, totaling 393 employees. The sample in this study uses the technique used in this research is the simple random sampling technique. According to Dewi&Pertiwi in (Devi et al, 2023) "If there are less than 100 subjects, it is better to take all of them, and if there are more than 100 subjects then the sample is taken between 10% - 15% - or 20% - 25% or more. The sample used in this research was 59 employees of PT Amak Firdaus Utomo, Probolinggo City. Analysis was carried out using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear tests, coefficient of determination, and hypothesis tests. The results of this research show that: (1). The work stress variable has an influence on employee performance, (2). Workload variables have an influence on employee performance, (3) work environment variables have an influence on employee performance.*

**Keywords:** Work Stress, Workload, Work Environment, Performance.





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat ini, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, pencapaian laba dan sebagainya. Jika suatu organisasi telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2017) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Ahmad, 2019) Lingkungan kerja dapat didefinisikan segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

PT. Amak Firdaus Utomo adalah salah satu perusahaan industri fiber cemen (asbes gelombang) yang sangat mementingkan kualitas. Setiap perusahaan, baik yang bergerak dibidang produk ataupun jasa, mempunyai tujuan untuk berkembang dan tetap hidup . Dengan sebuah misi menawarkan yang terbaik bagi pelanggan, PT. Amak Firdaus Utomo untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk produk yang mereka jual. Untuk meningkatkan kualitas produk tentunya diperlukan kinerja karyawan yang bagus. Dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan para karyawannya sehingga karyawan dapat berkerja dengan baik dan dapat menyelesaikan tugas tugas yang telah diberikan oleh perusahhan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian di PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Maka peneliti bermaksud mengadakan penilitian yang berjudul **“Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo”**.

### Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka perumusan masalah ini yaitu: Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo? Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo? Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo?



## 2. TELAAH PUSTAKA

### Stres kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017). Menurut (Afandi, 2021) indikator dari stres kerja yaitu, Tuntunan Tugas, Tuntunan Peran, Tuntunan Antar Pribadi, Struktur Organisasi,, dan Kepemimpinan.

### Beban Kerja

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Jalil, 2019). Indikator beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017) adalah Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, dan Target yang harus dicapai.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan". Misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Ahmad, 2019). Indikator lingkungan kerja menurut (Sudaryo, 2018) adalah Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, dan Target yang harus dicapai. Penerangan, Pewarnaan, Kebersihan, Pertukaran Udara, Sura/Kebisingan, dan Keamanan.

### Kinerja

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2016). Menurut (Ariyanti, 2021) Indikator untuk mengukur kinerja adalah Target, Kualitas, Waktu, dan Taat Asas.

### Penelitian Terdahulu

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali (Dijaya dkk, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Hermawan, 2022). Hasil dari pengujian statisti disebutkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh negative



dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Manado (Ahmad dkk, 2019). Uji T menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Ekhsan & Septian, 2020). Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang (Setiawan & Yana, 2021). Stres Kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### Hipotesis

H1: Ada pengaruh Stres Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

H2: Ada pengaruh Beban Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

H3: Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

### 3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. populasi yang digunakan adalah karyawan PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo sebanyak 393 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability Sampling. Menurut (Sugiyono, 2017) "*Probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel". Salah satu Teknik *probability sampling* ini adalah *simple Random Sampling*. Menurut (Devi dkk, 2023) "Jika subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, dan jika subyeknya lebih dari 100 maka sampelnya diambil antara 10% - 15% - atau 20% - 25% atau lebih. Berdasarkan dari populasi maka sampel yang diambil 20% dari populasi sehingga  $15\% \times 393 = 59$  orang. Jadi penelitian ini, terdapat 59 orang yang dipilih untuk menjadi sampel atau responden dan dapat mewakili populasi. Metode pengumpulan data yang dipakai didalam penelitian ini meliputi: (1) angket; (2) wawancara; (3) dokumentasi; serta (3) studi pustaka. Data penelitian yang dipakai berasal dari angket, dengan skala pengukurannya yang dipakai ialah Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal soaial (Sugiyono, 2019). Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah



uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji hipotesis (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,825	0,807	0,755	0,713	> 0,256	Valid
2	0,826	0,848	0,798	0,662	> 0,256	Valid
3	0,739	0,867	0,813	0,821	> 0,256	Valid
4	0,772		0,790	0,764	> 0,256	Valid
5	0,845		0,738		> 0,256	Valid
6			0,807		> 0,256	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari 0,256 (rtabel  $n = 57$ ,  $\alpha = 5\%$ ), dengan demikian butir pernyataan pada variabel Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan semuanya dinyatakan valid.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,861	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,792	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,872	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,726	0,6	Reliabel

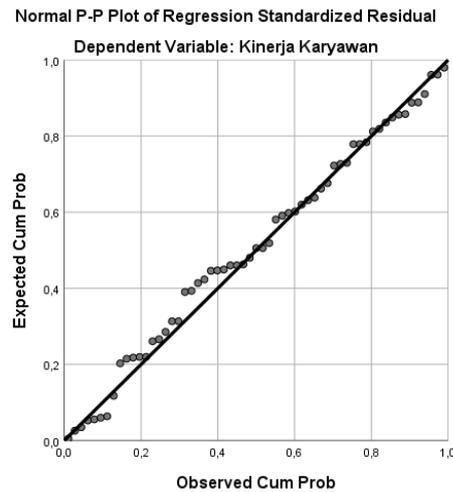
Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari Tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan (instrumen) yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.



## Uji Normalitas

Gambar1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Gambar scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik garis menyebar mengikuti garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data berkontribusi normal, menurut pengujian normalitas dengan taraf signifikan 0,05 dengan uji dua pihak.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Stres Kerja (X1)	.900	0,10	1.111	10	Tidak Terjadi
Beban Kerja (X2)	.850	0,10	1.176	10	Tidak Terjadi
Lingkungan Kerja (X3)	.787	0,10	1,270	10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3 pengujian asumsi multikolonieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel Stres Kerja (X1) = 1.111 dengan tolerance 0.900. Nilai VIF pada variabel Beban Kerja (X2) = 1.176 dengan tolerance 0.850. Nilai VIF pada variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1.270 dengan tolerance 0.787. Hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolonieritas karena nilai Varian Inflation Factor (VIF) < 10 serta nilai tolerance > 0,10.

## Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
Stres Kerja (X1)	.871	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Beban Kerja (X2)	.829	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Lingkungan Kerja (X3)	.915	>0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2024



Dari Tabel 4 uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel Stres Kerja (X1) = 0.871, Beban Kerja (X2) = 0,829 dan Lingkungan Kerja (X3) = 0,915. Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	0,899	
Stres Kerja (X1)	0,326	Hubungan Positif
Beban Kerja (X2)	0,240	Hubungan Positif
Lingkungan kerja (X3)	0,245	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 0,899 + 0.326X1 + 0.240X2 + 0,245X3 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: b = Nilai konstanta sebesar 0,899 mengidentifikasi bahwa variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai positif yaitu 0.899. b1 = Koefisien regresi Stres Kerja (X1) sebesar 0.326 dan bertanda positif yang artinya jika Stres Kerja meningkat satu – satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,326. b2 = Koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar 0.326 dan bertanda positif yang artinya jika beban Kerja meningkat satu – satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,240. B3 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.245 dan bertanda positif yang artinya jika Stres Kerja meningkat satu – satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,245.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,515	10,7% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 6 pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai *Adjusted R Square* ialah 0,515 yang berarti seluruh variabel independen yaitu Social Support dan Stres Kerja pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 51,5% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 48,5% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.



## Uji Hipotesis

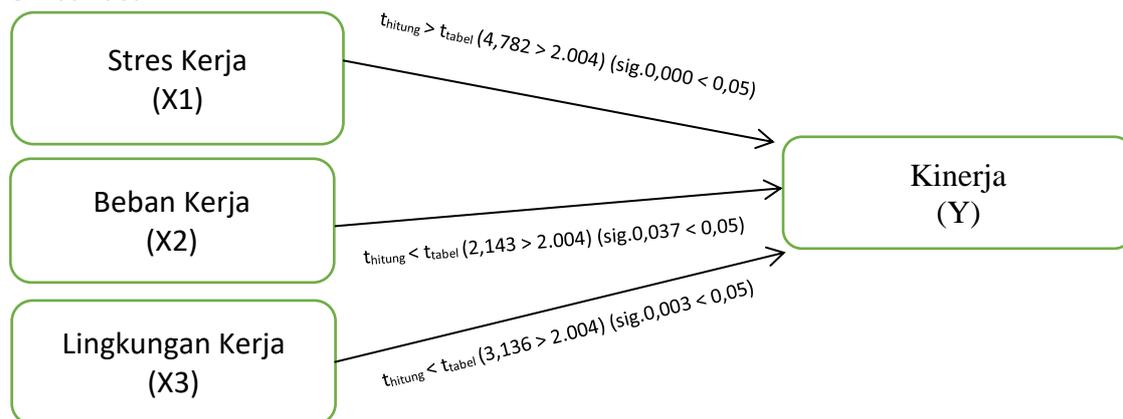
Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Beban Kerja (X2)	0,037	< 0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X3)	0,003	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Diketahui bahwa variabel Stres Kerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar 4,782 > 2,004 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Beban Kerja. Diketahui bahwa variabel Beban Kerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar 2,143 > 2,004 dan nilai signifikansi 0.037 < 0.05 sehingga terdapat pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja. Diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar 3,136 > 2,004 dan nilai signifikansi 0.003 < 0.05 sehingga terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## Pembahasan



Gambar 2 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

## Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekhsan&Septian (2020) yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh



penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad dkk, 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui hasil perhitungan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dijaya dkk, 2021; Hermawan, 2022 Ahmad dkk, 2019 Ekhsan&Septian, 2020 Setiawan&Yana, 2021), yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Terdapat pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Untuk penelitian selanjutnya kami harap untuk menambah variable lagi dan disarankan untuk meningkatkan lagi ketelitian baik dalam segi data yang diperoleh.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abubakar, 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. pekanbaru riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Yuliya, et al "*Pengaruh Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Manado*" Jurnal EMBA, Vol.7 No.3 Juli 2019
- Ariyanti, "Pengaruh Servant Leadership, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah" Inovasi, Vol. 17 No. 4 (2021).
- Ekhsan,Muhammd dan Septian,Burhan " *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*" MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, Vol.1(1), 2020, p:11 – 18.
- Devi, Husnia, et al "Pengaruh Citra Merek, Promosi, Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan KFC Kota Probolinggo" JUMAD, Vol. 1 No. 3 June 2023.
- Dijaya, I Gusti Komang Rai, et al "*Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung Bali*" Values, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2021.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, Eric " *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT.*



- Sakti Mobile Jakarta*" Jurnal Kajian Ilmiah, Vol.22 No.2 Mei 2022.
- Jalil, Abdul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 Kota Palu" Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam, Vol.1, No.2 Tahun 2019.
- Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori& Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja Indikator Beban Kerja, Aspek-aspek Beban Kerja, Metode Analisis Beban Kerja, Contoh Perhitungan Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. edited by S. Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Modrika, Arfi Hafiz, et al "Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera" JUIMA:Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.11 No.1 Tahun 2021.
- Mukhid, Abd. 2021. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Polakitang, Aron F, et al "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya" Jurnal EMBA, Vol.7 No.3 Juli 2019
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Setiawan,Thomas dan Yana,Donny "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang" Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 1, Desember 2021
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota IKPI).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. wiratna. 2022. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Barupress.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada Jakarta.