

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA PADA DIVISI OPP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERUM BULOG CABANG SURABAYA**

Jorgie Pratama Putra Kusuma
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
jorgip34@gmail.com

Sigit Santoso
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
sigitsantoso@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study examines the effect of workload, job stress, and work environment on employee performance in the Operations and Public Services Division (OPP) of Perum BULOG Surabaya Branch. The study was motivated by the importance of human resource management in improving employee performance and the inconsistencies in previous research findings regarding the relationship between workload, job stress, work environment, and employee performance. This research employed a quantitative method with a causal approach involving 50 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis. The regression equation obtained was $Y = 17.824 + 0.287(X_1) - 0.520(X_2) + 0.274(X_3)$. The results showed that workload had a positive and significant effect on employee performance ($t = 6.705$; $\text{sig.} = 0.000$), job stress had a negative and significant effect ($t = -8.387$; $\text{sig.} = 0.000$), and work environment had a positive and significant effect ($t = 6.437$; $\text{sig.} = 0.000$). Simultaneously, workload, job stress, and work environment significantly affected employee performance ($F = 44.475$; $\text{sig.} = 0.000$). The Adjusted R Square value of 0.727 indicates that 72.7% of employee performance variation is explained by these variables.

Keywords: *Workload; Work Stress; Work Environment; Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Perum BULOG merupakan perusahaan milik negara (BUMN) yang berperan penting dalam menjaga stabilitas pangan nasional melalui pengadaan, pengelolaan, dan distribusi beras kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, karyawan dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan mencapai target perusahaan. Aktivitas operasional yang melibatkan pengelolaan stok pangan dan distribusi logistik membutuhkan koordinasi serta kemampuan kerja yang baik, sehingga berpotensi menimbulkan beban kerja dan stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik.

Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental,

stres kerja dapat menurunkan fokus dan motivasi, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat efektivitas kerja. Kondisi tersebut juga terjadi pada Divisi Operasional Pelayanan Publik (OPP) Perum BULOG Cabang Surabaya yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kelancaran distribusi pangan.

Karyawan Divisi OPP sering menghadapi beban kerja yang berubah-ubah, terutama pada saat penyaluran bantuan pangan dan kegiatan pasar. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan stres kerja, sementara lingkungan kerja, baik dari aspek fasilitas maupun hubungan antarpegawai, turut memengaruhi kenyamanan kerja. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Nona Ratu Syifa Putri dkk., 2023). Selain kemampuan individu, Nathasya (2024) menyatakan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017:1), beban kerja merupakan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Nurhandayani (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Suryani (2021:15) menjelaskan bahwa beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan efektivitas kerja. Namun, Indrayana dan Putra (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sejalan dengan Robbins dan Judge (2017:597). Pada variabel stres kerja, Kasmianti dkk. (2021) menyatakan adanya pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Hakimah dkk. (2025) menunjukkan pengaruh negatif sebagaimana dijelaskan Mangkunegara (2017:157). Sementara itu, Pratama dkk. (2024) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi Hansah (2025) menemukan hasil yang berbeda.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian mengenai ketiga variabel tersebut pada perusahaan milik negara, khususnya Perum BULOG Cabang Surabaya di Divisi Operasional Pelayanan Publik (OPP), masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian ketiga variabel tersebut secara simultan pada Divisi OPP Perum BULOG Cabang Surabaya yang memiliki karakteristik operasional logistik pangan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi OPP Perum BULOG Cabang Surabaya baik secara parsial maupun simultan.

B. TINJUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas sesuai harapan dapat berbeda dengan kapasitas yang dimiliki pada saat tertentu (Budiasa, 2020:30). Beban kerja mencakup seluruh aktivitas, tugas, dan tanggung jawab yang harus diselesaikan individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu sesuai target, standar, dan tenggat waktu yang telah

ditetapkan organisasi (Roni Widianoro, 2024). Selain itu, beban kerja dapat mengalami perubahan atau fluktuasi sesuai kondisi, situasi, dan kebutuhan organisasi karena setiap pekerjaan memiliki tingkat intensitas dan tuntutan yang berbeda (Egarini & Prastiwi, 2022).

Stress Kerja

Stres kerja merupakan kondisi emosional, psikologis, dan fisik yang muncul sebagai respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kapasitasnya. Kondisi ini terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan (Vanchapo, 2020:37). Stres kerja juga berkaitan dengan tekanan dan ekspektasi pekerjaan yang dapat memengaruhi kesehatan fisik maupun mental akibat beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung (Astuti, 2022). Selain itu, Ismartaya dkk. (2023) menyatakan bahwa stres kerja umumnya dipicu oleh beban kerja dan lingkungan kerja yang menimbulkan tekanan berlebihan sehingga mengurangi fokus karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2020:39), lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja karena kondisi kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Sarip (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja serta mendukung pelaksanaan tugas melalui tersedianya alat dan sumber daya yang memadai. Selain itu, Ningsih dkk. (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga membantu karyawan bekerja lebih efektif dan meningkatkan kinerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan berperan penting dalam keberhasilan perusahaan karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien serta mendukung peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Al Kadri, 2021). Selain itu, Andi Irfan dkk. (2023) menyatakan bahwa kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaannya dalam periode tertentu dibandingkan dengan tujuan atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Indrayana dan Putra (2024) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Winoto dan Perkasa (2024) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Huda dan Shony Azar (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya ketidakkonsistenan temuan empiris sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada Divisi Operasi dan Pelayanan Publik (OPP) Perum BULOG Cabang Surabaya.

Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1:** Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi OPP Perum BULOG Cabang Surabaya.
- H2:** Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Divisi OPP Perum BULOG Cabang Surabaya.
- H3:** Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi OPP Perum BULOG Cabang Surabaya.
- H4:** Beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi OPP Perum BULOG Cabang Surabaya.

C. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan Divisi Operasi dan Pelayanan Publik (OPP) Perum BULOG Cabang Surabaya yang dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1–5, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F untuk menguji hipotesis penelitian.

Teknik Analisis

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS. Pengujian diawali dengan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas data penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memenuhi persyaratan analisis regresi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Ghozali, 2016).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,783	0,2787	Valid
	X1.2	0,724	0,2787	Valid
	X1.3	0,834	0,2787	Valid
	X1.4	0,757	0,2787	Valid
	X1.5	0,793	0,2787	Valid
	X1.6	0,826	0,2787	Valid
	X1.7	0,771	0,2787	Valid
	X1.8	0,798	0,2787	Valid
	X1.9	0,689	0,2787	Valid
	X1.10	0,743	0,2787	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,764	0,2787	Valid
	X2.2	0,857	0,2787	Valid
	X2.3	0,830	0,2787	Valid
	X2.4	0,812	0,2787	Valid
	X2.5	0,870	0,2787	Valid
	X2.6	0,804	0,2787	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,791	0,2787	Valid
	X3.2	0,822	0,2787	Valid
	X3.3	0,829	0,2787	Valid
	X3.4	0,781	0,2787	Valid
	X3.5	0,836	0,2787	Valid
	X3.6	0,855	0,2787	Valid
	X3.7	0,789	0,2787	Valid
	X3.8	0,863	0,2787	Valid
Kinerja Karyawan	Y4.1	0,766	0,2787	Valid
	Y4.2	0,692	0,2787	Valid
	Y4.3	0,493	0,2787	Valid
	Y4.4	0,608	0,2787	Valid
	Y4.5	0,762	0,2787	Valid
	Y4.6	0,620	0,2787	Valid
	Y4.7	0,611	0,2787	Valid
	Y4.8	0,609	0,2787	Valid

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian Uji Validitas, seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2787). Nilai r hitung berada pada rentang 0,493–0,870, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,925	0,70	Reliabel
Stres Kerja	0,904	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,930	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,803	0,70	Reliabel

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu beban kerja sebesar 0,925, stres kerja sebesar 0,904, lingkungan kerja sebesar 0,930, dan kinerja karyawan sebesar 0,803. Seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

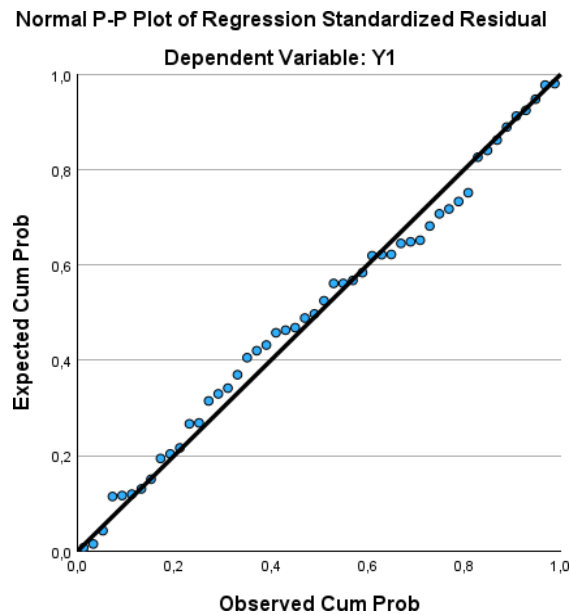
Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,210995515
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,062
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 200 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS

Uji Multikolineritas

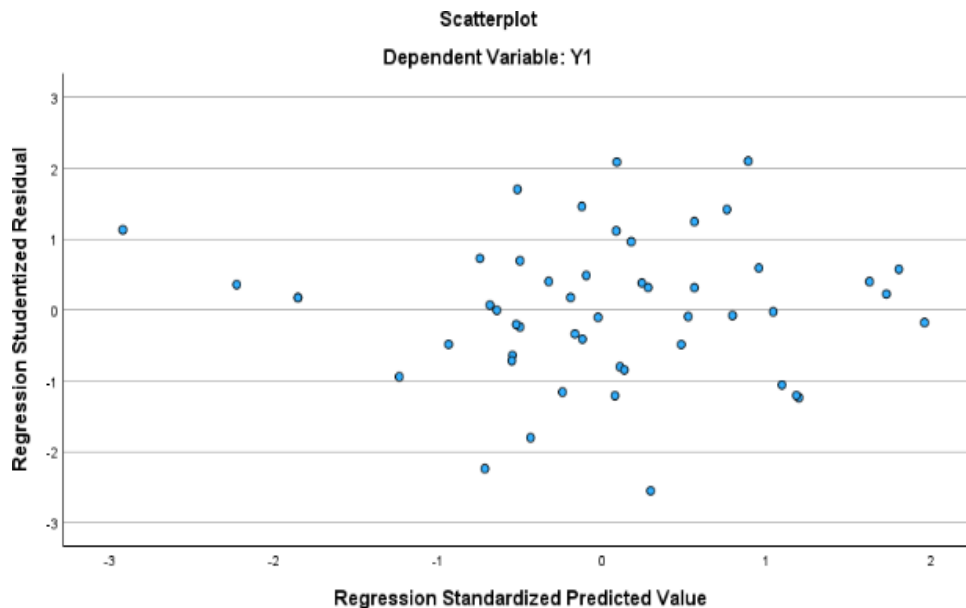
Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Coeffisiens		
Model	Collinearity Statics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,842	1,187
Stres Kerja	0,854	1,170
Lingkungan Kerja	0,983	1,017
a. Dependent Variabel: Kinerja		

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance masing-masing sebesar 0,842; 0,854; dan 0,983, serta nilai VIF sebesar 1,187; 1,170; dan 1,017. Seluruh nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan grafik scatterplot, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.824	1.953		9.128	.000
	Beban Kerja	.287	.043	.545	6.705	.000
	Stres Kerja	-.520	.062	-.677	-8.387	.000
	Lingkungan Kerja	.274	.043	.485	6.437	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 17,824 +$

$0,287(X1) - 0,520(X2) + 0,274(X3)$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang baik cenderung meningkatkan kinerja karyawan, sementara peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan.

Uji Parsial (t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.824	1.953		9.128	.000
	Beban Kerja	.287	.043	.545	6.705	.000
	Stres Kerja	-.520	.062	-.677	-8.387	.000
	Lingkungan Kerja	.274	.043	.485	6.437	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji t, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 6,705 dan signifikansi 0,000. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar -8,387 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 6,437 dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1, H2, dan H3 diterima.

Uji Simultan (F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Anova ^a						
Model		Sum Of Square	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632.736	3	210.912	44.475	.000 ^b
	Residual	218.144	46	4.742		
	Total	850.880	49			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant) Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)						

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 44,475 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasi dan Pelayanan Publik (OPP) Perum BULOG Cabang Surabaya. Dengan demikian, H4 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.862 ^a	.744	.727	2.178
a. Predictors (Constant), Beban Kerja (X1), Stres kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Hasil pengujian menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,727. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasi dan Pelayanan Publik (OPP) Perum BULOG Cabang Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,705 dan nilai signifikansi 0,000. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar -8,387 dan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,437 dan nilai signifikansi 0,000.

Selain pengaruh secara parsial, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 44,475 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,81. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat, pengendalian stres kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Divisi OPP Perum BULOG Cabang Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. ZANAFA PUBLHISING.
- Budiasa. (2020). Beban Kerja Dan Kinerja SDM. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres

- Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3).
<https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://www.researchgate.net/publication/311457194>
- Huda, M., & Shony Azar, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Ismartaya, I., Yuningsih, E., & Rengganis, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 65–89.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (edisi revi). PT Remaja Rosdakarya.
- Nathasya, H. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(1), 70–80.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13068>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Dyan Graha Hotel, Pekanbaru (in Indonesian). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Robbins, Stephen P, Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Editi). Pearson Education Limited.
- Santoso, M. R., & Widodo, dan S. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA*. 12(1), 84–94.
- Sarip, S. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ABC PERSADA*. 3(1), 95–111.
- Sugiyono, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (M. Ir., Dr. Sutopo. S.Pd (ed.); Edisi kedua). ALFABETA.
- Suryani, N. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada.
https://www.researchgate.net/publication/353995816_BEBAN_KERJA_DAN_KINERJA_A_SUMBER_DAYA_MANUSIA
- Vanchapo, A. R. (2020). BEBAN KERJA DAN STRES KERJA. In *A psicanalise dos contos de fadas. Tradução Arlene Caetano*.
<https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>

- Winata, I. M. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Lingkungan Kerja*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11.
<https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>