



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 8346-8352

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Workload* dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Bank BRI KC Semarang Pattimura)

Tania Aulia Yusnita¹, Efriyani Sumastuti², C. Tri Widiastuti³

^{1,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

¹taniaauliayusnita1@gmail.com, ²efriyanisumastuti@upgris.ac.id, ³ctriwidiastuti@upgris.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workload* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada Bank BRI Kantor Cabang Semarang Pattimura. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada adanya penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir, yang tercermin dari meningkatnya jumlah karyawan dengan predikat kinerja “cukup” serta menurunnya kategori “baik” dan “sangat baik”. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan internal organisasi yang perlu dikaji secara empiris. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 102 karyawan, di mana seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik *saturated sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi hubungan antara *workload* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sementara lingkungan kerja tidak secara langsung menentukan peningkatan kinerja. Stres kerja berperan sebagai mekanisme psikologis penting yang menjembatani pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang efektif menjadi strategi krusial bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Workload*, *Work Environment*, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, *PLS*

1. Latar Belakang

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis serta perkembangan teknologi yang pesat menuntut organisasi, termasuk sektor perbankan, untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis. Kompleksitas pekerjaan perbankan dan tingginya tuntutan pelayanan menempatkan karyawan pada posisi yang harus mampu beradaptasi, bekerja secara efektif, serta menjaga konsistensi kinerja. Kondisi ini sejalan dengan temuan [1] yang menyatakan bahwa transformasi digital di sektor perbankan meningkatkan kompleksitas tugas dan tekanan kinerja karyawan. Namun demikian, kinerja karyawan Bank BRI KC Semarang Pattimura dalam tiga tahun terakhir menunjukkan kecenderungan menurun, yang tercermin dari meningkatnya jumlah karyawan dengan predikat “cukup” dan menurunnya proporsi karyawan dengan predikat “baik” maupun “sangat baik.” Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait beban kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Dalam perspektif manajemen SDM, *Workload* dan *Work Environment* merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas, tetapi juga kompleksitas pekerjaan dan tuntutan mental yang berdampak pada kondisi fisik serta psikologis karyawan (Sutrisno et al., 2022). Beban kerja dapat dikategorikan menjadi *under capacity*, *standard capacity*, dan *over capacity*, yang masing-masing memiliki implikasi berbeda terhadap motivasi dan produktivitas kerja [2]. Penelitian [3] menegaskan bahwa beban kerja yang menantang dapat meningkatkan kinerja apabila didukung sumber daya dan sistem kerja yang memadai, namun beban kerja berlebihan justru menurunkan kualitas kinerja. *Workload* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja tidak hanya berkaitan

Pengaruh *Workload* dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Bank BRI KC Semarang Pattimura)

dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan waktu, serta tuntutan mental dan emosional. Beban kerja yang dikelola secara tepat dapat mendorong karyawan bekerja lebih fokus dan produktif, namun beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan kualitas kinerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja dan menekan tekanan psikologis karyawan. Work environment juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan nonfisik, seperti kenyamanan ruang kerja, fasilitas pendukung, serta hubungan sosial antarpegawai, dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif cenderung meningkatkan tekanan kerja dan memicu stres, yang selanjutnya berdampak pada kinerja. [4] Febrianti & Rini (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung meningkatkan stres kerja dan menurunkan efektivitas kinerja. Stres kerja muncul sebagai respons individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menghadapinya. Meskipun stres sering dikaitkan dengan dampak negatif, pada tingkat tertentu stres dapat bersifat positif (*eustress*) dan berfungsi sebagai pendorong motivasi serta peningkatan kinerja. Oleh karena itu, stres kerja dipandang sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh workload dan work environment terhadap kinerja karyawan. Stres kerja sendiri muncul sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja, di mana ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu menjadi pemicu utama stres [5]. Namun demikian, stres pada tingkat moderat (*eustress*) dapat berfungsi sebagai pendorong produktivitas apabila dikelola secara tepat [6].

Dalam konteks Bank BRI KC Semarang Pattimura, tekanan akibat digitalisasi layanan, persaingan dengan fintech, serta tuntutan regulasi memperkuat peran stres kerja sebagai variabel penghubung antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam mengenai pengaruh workload dan work environment terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui stres kerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks sektor perbankan yang tengah mengalami perubahan dan tekanan kerja yang semakin kompleks. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh workload dan work environment terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada Bank BRI Kantor Cabang Semarang Pattimura. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan kontribusi teoritis dan rekomendasi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor perbankan secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan menggunakan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Workload* dan *Work Environment* terhadap kinerja karyawan, dengan stres kerja berperan sebagai variabel intervening. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hubungan kausal antarvariabel serta memanfaatkan data yang diperoleh melalui instrumen penelitian yang terstruktur dan terukur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pattimura Semarang yang berjumlah 102 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh hasil yang lebih akurat mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan homogen. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung. Instrumen penelitian disusun dengan menggunakan skala Likert 1–5, yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang merepresentasikan variabel *Workload*, *Work Environment*, stres kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian juga memanfaatkan data sekunder yang bersumber dari dokumen internal bank dan literatur ilmiah yang relevan guna memperkuat analisis. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan BRI KC Pattimura, baik melalui Google Form maupun pendistribusian secara langsung. Pengisian kuesioner dilakukan secara sukarela, dan seluruh jawaban responden dijaga kerahasiaannya untuk menjamin keabsahan serta etika penelitian.

3. Hasil dan Penelitian

3.1 Hasil Penelitian

BRI Kantor Cabang Semarang Pattimura yang berlokasi di Jalan Pattimura No. 18 berperan penting dalam mendorong perekonomian daerah melalui layanan keuangan dan pembiayaan UMKM. Dengan struktur organisasi yang mencakup divisi operasional, kredit, pemasaran, pelayanan nasabah, dan sumber daya manusia, lembaga ini dikelola secara profesional dan berintegritas. Sebagai institusi yang adaptif terhadap kemajuan teknologi, BRI KC Semarang Pattimura terus berinovasi dalam pengelolaan SDM

dan peningkatan mutu layanan guna mencapai kinerja optimal. Penelitian ini melibatkan 102 karyawan aktif dari berbagai jabatan di BRI KC Semarang Pattimura sebagai responden.

Tabel 1 Profil Responden

Jenis kelamin Responden		
Keterangan	Jumlah	Keterangan
Sebar Kuisioner	102	Sebar Kuisioner
Kuisioner Kembali	102	Kuisioner Kembali
Usia Responden Penelitian		
Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	40	39,2%
Perempuan	62	60,8%
Total	102 Orang	100%

Sumber: Data diolah penulis 2025

Tabel 2 *Convergent Validity, Construct Reliability and Validity*

Variabel	Butir Pernyataan	Workload (X1)	Stres Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Work Environment (X2)	Keterangan
Workload (X1)	W.1	0,809				Valid
	W.2	0,825				Valid
	W.3	0,793				Valid
	W.4	0,790				Valid
	W.5	0,806				Valid
Stres Kerja (Z)	SK.3		0,876			Valid
	SK.5		0,861			Valid
	SK.6		0,824			Valid
	SK.9		0,849			Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1			0,714		Valid
	KK.2			0,772		Valid
	KK.3			0,780		Valid
	KK.4			0,809		Valid
	KK.5			0,814		Valid
	KK.6			0,715		Valid
	KK.7			0,830		Valid
	KK.8			0,708		Valid
	KK.9			0,807		Valid
	KK.10			0,764		Valid
Work Environment (X2)	WE.1				0,794	Valid
	WE.3				0,750	Valid
	WE.5				0,766	Valid
	WE.6				0,804	Valid
	WE.7				0,806	Valid
Variabel	Cronbach Alpha	Rho_A	Composite Reability		Average Variance Extracted (AVE)	
Workload (X1)	0,864	0,865	0,902		0,648	
Stres Kerja (Z)	0,874	0,876	0,914		0,727	
Kinerja Karyawan (Y)	0,925	0,929	0,937		0,597	
Work Environment (X2)	0,844	0,846	0,889		0,615	

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 menunjukkan bahwa dari 34 pernyataan yang diberikan kepada responden, terdapat 10 indikator yang tidak valid. Indikator tersebut meliputi W 6, SK 1, SK 2, SK 4, SK 7, SK 8, SK 10, WE 2, WE 4, dan WE 8. Hal ini terjadi karena nilai loading factor yang diperoleh lebih rendah dari 0,70, sehingga tidak memenuhi kriteria validitas konstruk. Dengan demikian, indikator-indikator tersebut harus dieliminasi (didrop) dari model pengukuran sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut, seperti uji reliabilitas maupun analisis model struktural. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian telah memenuhi kriteria uji reliabilitas dan validitas. Nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 dan *Composite Reliability*

melebihi 0,6 menandakan bahwa indikator memiliki reliabilitas yang baik, sedangkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,5 mengindikasikan bahwa indikator valid dan sesuai dengan standar pengujian validitas.

Tabel 3 *Discriminant Validity*

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (Z)	Work Environment (X2)	Workload (X1)
Kinerja Karyawan (Y)	0,772			
Stres Kerja (Z)	0,775	0,852		
Work Environment (X2)	0,815	0,633	0,784	
Workload (X1)	0,930	0,913	0,791	0,805

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar nilai HTMT antar konstruk berada di bawah ambang batas 0,90, kecuali pada hubungan antara Workload (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) dan Stres Kerja (Z) yang masing-masing bernilai 0,930 dan 0,913. Nilai yang sedikit melebihi batas tersebut memerlukan kehati-hatian dalam menafsirkan validitas diskriminan, namun secara keseluruhan, konstruk lainnya menunjukkan perbedaan yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan t-statistik atau t-hitung yang sudah ditentukan. Untuk standar eror 5% atau *p-value* dibawah 0,05, t hitung *one tail* yaitu 1,66.

Tabel 5 Hasil Uji hipotesis

Hubungan Antar Variabel	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Workload → Stres Kerja	17,895	0.000	Signifikan
Workload → Kinerja Karyawan	9,796	0.000	Signifikan
Work Environment → Stres Kerja	3,093	0.002	Signifikan
Work Environment → Kinerja Karyawan	1,381	0.168	Tidak Signifikan
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	4,890	0.000	Signifikan
Workload → Stres Kerja → Kinerja Karyawan	4,514	0.008	Mediasi Signifikan
Work Environment → Stres Kerja → Kinerja Karyawan	2,666	0.008	Mediasi Signifikan

Sumber: Data diolah penulis 2025

3.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Workload terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Workload* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) di Bank BRI KC Semarang Pattimura. Peningkatan beban kerja secara proporsional mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan produktif sehingga berdampak pada peningkatan pencapaian target organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian [7] yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, [2] menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi salah satu determinan utama keberhasilan organisasi. Temuan ini juga didukung oleh [8] yang membuktikan bahwa beban kerja yang menantang, apabila diimbangi dengan sistem kerja yang jelas, mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Selanjutnya, [9] menemukan bahwa beban kerja yang terstruktur mendorong peningkatan fokus dan efisiensi kerja pada sektor

jasa. Dengan demikian, beban kerja yang disesuaikan dengan kapasitas individu dan didukung manajemen yang efektif dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Workload* terhadap Stres Kerja

Temuan analisis menunjukkan bahwa *Workload* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Stres Kerja* (Z), di mana peningkatan beban kerja memicu tekanan fisik dan psikologis seperti kelelahan, gangguan konsentrasi, dan ketidakstabilan emosi. Beban kerja yang tidak proporsional menjadi faktor utama pemicu stres kerja sehingga organisasi perlu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan [10] yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan stres kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh [11] yang menyatakan bahwa tekanan target dan waktu kerja dalam sektor perbankan meningkatkan tingkat stres karyawan. Selain itu, [5] menemukan bahwa workload memiliki hubungan positif signifikan dengan stres kerja, yang selanjutnya berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan workload yang proporsional menjadi aspek krusial dalam menekan tingkat stres dan menjaga stabilitas psikologis karyawan.

3. Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Work Environment* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) di Bank BRI KC Semarang Pattimura. Kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, tidak menjadi determinan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja dan motivasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian [12] yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Selain itu, [13] menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak langsung terhadap kinerja, melainkan melalui variabel psikologis seperti stres kerja. Penelitian [14] juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja baru memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja apabila dimediasi oleh stres kerja. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan tanpa dukungan faktor manajerial lainnya.

4. Pengaruh *Work Environment* terhadap Stres Kerja

Temuan analisis menunjukkan bahwa *Work Environment* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Stres Kerja* (Z), di mana lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan tingkat stres melalui kenyamanan fisik, dukungan fasilitas, serta hubungan sosial yang harmonis. Hasil ini sejalan dengan penelitian [4] yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung meningkatkan tekanan psikologis karyawan. Selain itu, [15] membuktikan bahwa lingkungan kerja yang buruk berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan stres kerja. Penelitian [11] juga menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik dan sosial memiliki peran penting dalam menekan stres kerja pada karyawan perbankan. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang sehat menjadi faktor penting dalam pengendalian stres kerja karyawan.

5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan analisis menunjukkan bahwa *Stres Kerja* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y). Tekanan kerja yang dialami karyawan tidak hanya menimbulkan dampak negatif, tetapi juga

dapat berperan sebagai pemicu peningkatan fokus dan pencapaian target apabila berada pada tingkat yang terkendali (*eustress*). Hasil ini sejalan dengan penelitian [6] yang menyatakan bahwa stres kerja dapat meningkatkan efektivitas dan disiplin kerja karyawan. Selain itu, [8] menemukan bahwa stres kerja pada tingkat moderat mampu mendorong peningkatan kinerja. Penelitian [16] juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja apabila didukung sistem kerja dan kompensasi yang adil. Dengan demikian, stres kerja dapat dipandang sebagai faktor motivasional dalam pencapaian kinerja organisasi.

6. Peran Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam memediasi pengaruh *Workload* dan *Work Environment* terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja, namun apabila dikelola secara tepat, stres tersebut menjadi dorongan positif bagi karyawan untuk bekerja lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif meningkatkan stres dan menurunkan efektivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian [17] yang membuktikan bahwa stres kerja memediasi pengaruh *workload* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh [5] yang menyatakan bahwa stres kerja menjadi mekanisme psikologis utama dalam menjelaskan hubungan antara tuntutan kerja dan kinerja. Selain itu, [9] menegaskan bahwa stres kerja merupakan mediator penting dalam hubungan antara beban kerja dan hasil kinerja. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kesimpulan

1. *Workload* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Beban kerja yang tinggi justru mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif karena tuntutan pekerjaan memberikan motivasi tambahan. 2. *Work Environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Kondisi lingkungan kerja meskipun baik, tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Faktor lain lebih dominan dalam menentukan kinerja. 3. *Workload* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Artinya Semakin besar beban kerja, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, karena tuntutan dan target kerja meningkat. 4. *Work Environment* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Artinya Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat menurunkan stres karyawan, sehingga tekanan emosional dan fisik menjadi lebih ringan. 5. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Stres yang bersifat positif (*eustress*) mampu meningkatkan fokus, kedisiplinan, dan semangat bekerja sehingga kinerja meningkat. 6. *Workload* berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja (mediasi signifikan). Artinya Beban kerja yang tinggi meningkatkan stres, dan stres tersebut menjadi dorongan untuk bekerja lebih baik. Dengan kata lain, stres menjadi penghubung antara beban kerja dan kinerja. 7. *Work Environment* berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja (mediasi signifikan). Artinya Lingkungan kerja yang baik menurunkan stres, dan rendahnya stres memberikan dampak positif pada kinerja. Maka, stres menjadi jembatan yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- [1] Y. Agustin, D. Soegiarto, and K. T. Fahira, "The pathway to employee retention: The impact of work stress, workload, and organizational culture with job satisfaction as a mediator," *Implementasi Manaj. Kewirausahaan*, vol. 4, no. 2, pp. 160–182, 2025, doi: 10.38156/imka.v4i2.494.
- [2] Y. S. Kobis, E. R. Faggidae, and T. Timuneno, "An Analysis of Workload and Job Stress on Employee Job Performance," *Proc. 5th Glob. Conf. Business, Manag. Entrep. (GCBME 2020)*, vol. 187, no. 1, pp. 48–56, 2021, doi: 10.2991/aebmr.k.210831.044.
- [3] nova syafrina elinda gultom, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Apotek Keluarga Area Kota Pekanbaru," Feb. 2025.

- [4] D. Febrianti and R. S. Rini, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT Plasindo Elok," *JMAEKA J. Manaj. Ekon. Akunt.*, vol. 2, no. 2, pp. 91–105, 2025, [Online]. Available: [https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/102402%0Ahttps://repository.unej.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/102402/Shinta Yukitasari - 150810201062.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/102402%0Ahttps://repository.unej.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/102402/Shinta%20Yukitasari%20-150810201062.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- [5] Lutfia Lutfia, Dorri Mittra Candana, and Agam Mei Yudha, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Prov. Sumatera Barat," *J. Rimba Ris. Ilmu Manaj. Bisnis dan Akuntansi*, vol. 3, no. 1, pp. 239–251, Jan. 2025, doi: 10.61132/rimba.v3i1.1596.
- [6] Irwansyah, Syahrani, and Ariani, "Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Kepuasan Kerja," vol. 27, no. 1, pp. 171–179, 2025.
- [7] A. Rahmadiyah, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout Syndrome Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 1, p. 355, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n1.p355-366.
- [8] S. Sinambela, "The Effect of Workload on Job Stress, Work Motivation, and Employee Performance," *Int. J. Psychosoc. Rehabil.*, vol. 24, no. 04, pp. 1373–1390, 2020, doi: 10.37200/ijpr/v24i4/pr201109.
- [9] W. N. Rahmadanti and D. Karya, "The Impact of Job Stress and Workload on Employee Performance: Exploring Work-Life Balance as a Mediating Factor," *Int. J. Econ. Dev. Res.*, vol. 5, no. 4, pp. 2024–3691, 2024.
- [10] A. B. Purwanto and A. Sahrah, "Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas," *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 9, no. 3, p. 260, 2020, doi: 10.30872/psikostudia.v9i3.4627.
- [11] L. E. Nainggolan, "Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stress Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Jakarta Kelapa Gading Barat Tahun 2021," *Dohara Publ. Open Access J.*, vol. 1, no. 6, pp. 213–219, 2022, [Online]. Available: <http://dohara.r.id/index.php/hsk/>
- [12] V. Wiyoto and A. Herminingsih, "The Effect of work Discipline and Work Motivation on Employee Performance," *J. Invest. Dev. Econ. Account.*, vol. 5, no. 3, pp. 285–294, 2025, doi: 10.70001/jidea.v1i3.274.
- [13] Alpriani, Haedar, and I. Tahier, "The Effect of Work Discipline and Workload on Employee Performance," *Al-Kharaj J. Islam. Econ. Bus.*, vol. 6, no. 1, pp. 59–72, 2025, doi: 10.52970/grhrm.v6i1.1581.
- [14] R. Ardista and A. Novialumi, "The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance: A Quantitative Analysis at Cahaya Pelita Surya," *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 11, no. 3, pp. 1033–1040, 2023.
- [15] V. A. Salsabila, R. Armin, and Kaswono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Obon Indonesia, Nggoro-Mojokerto," *Ekopedia J. Ilm. Ekon.*, vol. 1, no. 3, pp. 1238–1247, 2025.
- [16] T. P. Rahayu and L. . Liana, "Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang)," *Al Tijarah*, vol. 6, no. 3, p. 1, 2020, doi: 10.21111/tijarah.v6i3.5602.
- [17] Fitriya, T. Putri, and S. N. Wibowo, "The Effect Of Workload And Work Environment On Employee Performance Through Work Stress As A Mediation Variable At Pt Dharma Kyungshin Indonesia Fitriya1," *Indones. Interdiscip. J. Sharia Econ.*, vol. 8, no. 3, pp. 9828–9839, 2025.