

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI TRI MAKMUR, BADUNG, BALI

I Gusti Komang Rai Dijaya¹, Ni Nyoman Suryani², Sapta Rini Widyawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: raidijaya0606@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are part of the driving force of a company that has the potential to develop and actively encourages productivity in meeting company goals. Efforts to improve employee performance by paying attention to the problem of work stress, which is a condition where there is a pressure that affects the workforce. In addition, workload greatly affects labor productivity and efficiency. The work environment is also something that cannot be overlooked by the company because it will have an impact on the performance of the employees which affects the company. Employee performance refers to how an employee behaves in the workplace and how well an employee does the assigned task / job.

This study aims to determine the effect of work stress, workload and environment on employee performance at PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. The population in this study were employees of PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali with 100 employees. The sample of this study used the Slovin formula as many as 80 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and multiple correlation analysis. In addition, in this research, instrument test, classical assumption test, which includes normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test were also carried out.

The test results show that Work Stress and Workload have a negative and significant effect on Employee Performance at PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. Meanwhile, the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. Together, Work Stress, Workload and Work Environment have a significant effect on Employee Performance at PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali.

Keywords: *work stress, workload, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

SDM merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar

diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Septianto, 2010).

Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan *output* pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana seorang karyawan berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas/pekerjaan yang diberikan. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola SDM karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada SDM yang berkualitas (Monika, 2010).

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana adanya suatu tekanan dengan adanya suatu kondisi yang mempengaruhi, kondisi tersebut dapat dipengaruhi dalam diri sendiri maupun di lingkungan kerja atau lingkungan sekitarnya. Pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. (Bahari, 2016).

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukannya. Beban kerja sangatlah berpengaruh terhadap produktifitas dan efisiensi tenaga kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja (Kurniawan, 2017).

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang

berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Kurniawan, 2017).

PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali merupakan distributor dan supplier produk-produk makanan dan minuman dari PT. Mayora Tbk.. Produk yang didistribusikan seperti teh pucuk, kopi torabika, energen, roma biskuit kelapa dan masih banyak lagi produk lainnya yang didistribusikan oleh perusahaan. Produk-produk tersebut didistribusikan ke berbagai *outlet* dan pengecer yang tersebar di wilayah Badung dan Denpasar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali?
- 4) Apakah stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali?

KAJIAN PUSTAKA

Teori Hambatan Perilaku (Behaviour Constraints Theory)

Teori kendala perilaku ini banyak dikembangkan Altman. Konsep penting dari Altman (Gifford, 1987) adalah bagaimana seseorang memperoleh kontrol melalui privasi agar kebebasan perilaku dapat diperoleh. Hambatan dapat muncul, baik secara aktual dari lingkungan atau pun interpretasi kognitif. Ada beberapa tipe kontrol terhadap lingkungan yaitu kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan kontrol lingkungan. Kontrol lingkungan mengarahkan perilaku untuk mengubah lingkungan misalnya mengurangi suasana

yang bisings, membuat jalan tidak berkelok-kelok, membuat tulisan/angka dalam tiap lantai di gedung yang bertingkat, atau membuat pagar hidup untuk membuat rumah bernuansa ramah lingkungan. Kontrol kognitif dengan mengandalkan pusat kendali di dalam diri, artinya mengubah interpretasi situasi yang mengancam menjadi situasi penuh tantangan. Kontrol keputusan, dalam hal ini, orang mempunyai kontrol terhadap alternatif pilihan yang ditawarkan. Semakin besar kontrol yang dapat dilakukan, akan lebih membantu keberhasilan adaptasi.

Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Hariyono, 2009:193) dalam (Ulantini, 2017).

Beban Kerja

Menurut (Ulantini, 2017), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Komarudin (2012:235), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah personalia dan beberapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang dilimpahkan kepada seorang petugas.

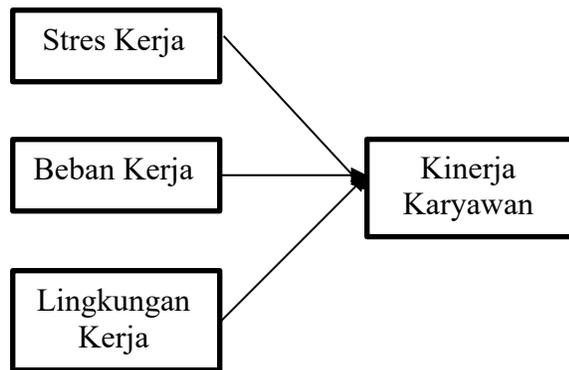
Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kerja akan lebih mudah (Antari, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Juliantari, 2018). Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik maka perusahaan akan mengalami kegagalan. Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Antari, 2019).

Model Penelitian



Gambar 1.

Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali.

Hipotesis

- H1: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 H4: Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali yang bertempat di Jl. Raya Sempidi No.2, Lukluk, Kec Mengwi, Kabupaten Badung.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mandiri Tri Makmur Denpasar sebanyak 100 karyawan.

2. Sampel

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah dengan menggunakan rumus Slovin.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis korelasi berganda. Selain itu, dalam penelitian ini juga dilakukan uji instrumen, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* relase version 25 for Windows.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 1.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.72100709
Most	Absolute	.090
Extreme	Positive	.063
Differences	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 ^c

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,174. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinieritas

Tabel 2.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Stres Kerja	0,562	1,778
Beban Kerja	0,404	2,478
Lingkungan Kerja	0,521	1,919

Pada Tabel 2 menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	t-hitung	Sig.
Konstan	3,378	1,595	0,115
Stres Kerja	0,058	0,744	0,459
Beban Kerja	-0,255	-1,580	0,118
Lingkungan Kerja	-0,019	-0,388	0,699

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,250	3,532		6,300	0,000
Stres Kerja	-0,266	0,130	-0,149	-2,050	0,044
Beban Kerja	-0,695	0,269	-0,222	-2,584	0,012
Lingkungan Kerja	0,646	0,080	0,613	8,102	0,000
R	0,879				
Adjusted R Square	0,764				
F	86,281				
Sig. F	0,000				

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 4 maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 22,250 - 0,266 X_1 - 0,695 X_2 + 0,646 X_3$$

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Gambar 4.4 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,879. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,879 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Gambar 4.4 hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,764. Ini berarti besarnya kontribusi antara Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai t-hitung untuk Stres Kerja adalah -2,050 dan signifikansi sebesar 0,044 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan “Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

2) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai t-hitung untuk Beban

Kerja adalah $-2,584$ dan signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan “Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

3) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai t-hitung untuk Lingkungan Kerja adalah $8,102$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

Uji F

Berdasarkan Gambar 4.4, hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh nilai F hitung $86,281$ dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan “Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik Stres Kerja maka Kinerja Karyawan di PT.

Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali akan semakin menurun.

- b. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti semakin tinggi Beban Kerja maka Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali akan semakin menurun.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Stres Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Karyawan tidak memiliki tingkat stress yang tinggi karena kejelasan peran dalam bekerja”. Sebaiknya perusahaan memposisikan karyawan sesuai dengan kompetensinya, pembuatan struktur organisasi sekaligus uraian tugas yang tertulis dapat membantu memberikan kejelasan mengenai tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuannya dan tidak mengakibatkan stres kerja.
- b. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Beban Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Karyawan tidak diberikan beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu”. Sebaiknya pimpinan ikut serta dalam mengawasi kinerja karyawan, dan membantu memberikan arahan sehingga karyawan mampu mengelola waktu yang dibutuhkan untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Apabila ada pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi sebaiknya direncanakan dengan baik sehingga bisa dikerjakan jauh hari sebelum batas waktu yang ditentukan.

- c. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Lingkungan Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Suhu ruangan kerja karyawan nyaman dan mendukung situasi bekerja”. Sebaiknya perusahaan memperhatikan perawatan fasilitas kantor terutama pendingin ruangan, untuk menyesuaikan suhu ruangan agar karyawan merasa nyaman saat bekerja. Karyawan juga ikut bertanggung jawab dalam penggunaan fasilitas kantor dan ikut menjaga kondisi lingkungan kerja tetap baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yuliya., Bernhard Tewa & Rita N. Taroreh. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. 2019. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi
- Antari, Ni Wayan Yuni. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gina Bali. 2019. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Aprilia, Friska. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. 2017. JOM Fekon. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Bahari, Pratama Yanuar. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. 2016. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jaya, I Wayan Putu Budiarsana. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prambanan Kencana Denpasar. 2018. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Juliantari, Ni Kadek. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Buluh Indah Denpasar. 2018. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Kurniawan, Indra. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta). 2017. *E-Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Yogyakarta.
- Lukito, Leonardo Hendy & Ida Martini Alriani. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. 2018. *E-Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. STIE Dharmaputra Semarang.
- Manggiasih, Rut & H. P. Sunardi. Analisis Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di RSUD). 2014. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana.
- Nugroho, Gemilang Firman. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten.

2018. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
- Putro, Bagus Setiawan Sutowo. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat Di Surakarta. 2016. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sandhi, Arief Setya. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rsu Puri Asih Salatiga). 2013. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Septianto, Dwi. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Pataya Raya Semarang. 2010. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Setiawan, Dani Praditya. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia. 2016. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sudarma, Dewa Made. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Denpasar Bali Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Ulantini, Ni Putu. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mahogany Mumbul Bali. 2017. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wulandari, Ika. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Koesoema Nanda Putra Pedan Klaten.
2019. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
- Yuslihanah, Ayu., Sunaryo, H., & ABS, M. K. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. 2018. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.