

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja paruh Waktu

Yumna Rosyidah^{1*}, Moh Rifqi Khairul Umam²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam¹, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta²
yumnarosyidah36@gmail.com^{*}

Manuskrip: 25 Februari 2025; Ditinjau: 8 Maret 2025; Diterima: 17 Maret 2025

Online: Maret 2025; Diterbitkan: Maret 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Menggunakan teknik kuantitatif dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner, populasi penelitian yaitu mahasiswa pekerja paruh waktu di perguruan tinggi Sukoharjo. Sampel yang di ambil menggunakan *non probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling* yang melibatkan 146 mahasiswa pekerja paruh waktu sebagai responden yang dipilih. Pengumpulan data ini menggunakan Google Formulir dengan skala likert 1-5. Teknik analisis data ini menggunakan metode *Structural Equayion Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu, artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Namun, beban kerja tidak signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Sedangkan, variabel lingkungan kerja tidak signifikan terhadap stres kerja, tetapi variabel beban kerja justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa paruh waktu. Dalam hal mediasi berdasarkan hasil uji menunjukkan stres kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Namun, stres kerja memiliki berperan sebagai mediator dalam hubungan beban kerja dan kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Stres Kerja; Kinerja

Abstract

This study examines the effect of work environment and workload on the performance of part-time student workers with work stress as a mediating variable. Using quantitative methods by obtaining primary data through questionnaires, the research population is part-time student workers at Sukoharjo universities. Samples were taken using non-probability sampling with purposive sampling techniques involving 146 part-time student workers as selected respondents. This data collection uses Google Forms with a Likert scale of 1-5. This data analysis technique uses the Structural Equayion Modeling (SEM) method based on Partial Least Square (PLS) through SmartPLS 3. The results showed that the work environment has a positive and significant effect on the performance of part-time student workers, meaning that a good work environment can improve the performance of part-time student workers. However, workload is not significant to the performance of part-time student workers. Meanwhile, the work environment variable is not significant to work stress, but the workload variable has a positive and significant effect on work stress. Work stress also has a positive and significant effect on the performance of part-time students. In terms of mediation based on the test results show that work stress does not mediate the relationship between work environment and performance. However, work stress has a mediator role in the relationship between workload and performance of part-time student workers.

Keywords: Work Environment; Worload; Work Stress; Performance

PENDAHULUAN

Dalam merancang, menata, dan mengembangkan suatu organisasi, sumber daya manusia sangat penting, tanpa partisipasi aktif manusia organisasi tidak akan bertahan dan mencapai tujuannya(Badrianto et al., 2022). Dalam dunia bisnis, ada persaingan yang tidak dapat dihindari dan akan lebih ketat sehingga bisnis harus meningkatkan kinerja seluruh organisasi(Silva et al., 2021). Bagi mahasiswa bekerja paruh waktu, menjaga kinerja di tempat kerja menjadi tantangan tersendiri karena memiliki tanggung jawab ganda yaitu kuliah dan bekerja. Mahasiswa paruh waktu berbeda dengan pekerja penuh waktu yang memiliki tanggung jawab penuh yang terkait dengan pekerjaan, sedangkan mahasiswa paruh waktu belum sepenuhnya memiliki kewajiban untuk bekerja. Menurut Robotham (2012) manfaat yang diperoleh mahasiswa pekerja paruh waktu seperti peningkatan kemampuan dalam manajemen waktu dan peningkatan ketrampilan kerja kelompok, lebih bersifat kejuruan dari pada akademis, tetapi dapat meningkatkan kemampuan kerja(Robotham, 2012). Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja memiliki berbagai, alasan utama adalah berkaitan dengan uang yaitu harus mendapatkan uang untuk membayar uang kuliah dan kebutuhan sehari-hari serta meringankan beban keluarga, alasan lainnya yaitu mengisi waktu luang karena jadwal perkuliahan tidak padat, mencari pengalaman di luar kampus, melakukan hobi,dll(Agustina & Mardalis, 2024).

Saat ini fenomena mahasiswa bekerja paruh waktu sudah biasa, terdapat manfaat yang diperoleh mahasiswa(Azizah et al., 2021). Pengusaha memilih pekerja paruh waktu karena biaya tenaga kerja yang lebih rendah di bawah UMR, tidak ada sistem jaminan sosial, fleksibilitas waktu yang memungkinkan menyesuaikan jam kerja, dan semangat kerja yang tinggi, sedangkan pemilik usaha memiliki kendai tenuh atas aturan, tugas, dan kompensasi yang sering tidak seimbang dengan tanggung jawab(Azizah et al., 2021). Beberapa penelitian lain oleh Syahrum et al. (2023), Rosalina & Ridwan (2023), dan Uma & Swasti (2024) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, beberapa penelitian yang dilakukan oleh Noviana & Ayuningtyas (2024), Yustikasari & Santoso (2024), dan Nurhandayani (2022) menunjukkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja juga memiliki hasil yang tidak sama. Beberapa penelitian memiliki hasil hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja menurut Badrianto et al. (2022), Nisak & Andriani (2022), dan Musa & Surijadi (2020), sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Sitompul & Simamora (2021), Yustikasari & Santoso (2024), dan (Silva et al., 2021) memiliki hasil beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh perbedaan tempat, responden, dan konteks penelitian. Penelitian tentang mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Sukoharjo yang belum banyak dilakukan. Maka fokus penelitian ini adalah melengkapi celah tersebut dengan melakukan studi tentang dampak lingkungan kerja, beban kerja melalui stres kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu di Sukoharjo untuk memperjelas hasil penelitian ini. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pemahaman mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu terutama dalam hal lingkungan kerja dan beban kerja. Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Rezeki et al., (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja lewat stres kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya, penelitian dari Yuli et al., (2023) dan (Marianto, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya menimbulkan keraguan dan penting melakukan penelitian tambahan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang hubungan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja dan beban kerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

Kajian Literatur

Grand Theory

Penelitian ini akan mengacu pada teori *Job Demands-Resources (JD-R)* untuk memahami lingkungan kerja dan beban kerja akan mempengaruhi kinerja, menurut (Bakker et al., 2023) teori JD-R mempunyai dua kategori adalah *job demands* dan *job resources*. *Job demands* meliputi hal-hal fisik, spikologis, sosial atau organisasi yang memerlukan usaha fisik, kognitif, atau emosional yang berkelanjutan, seperti kelelahan, beban kerja, kompleksitas tugas dan konflik, sedangkan *job resources* adalah hal-hal yang memotivasi orang untuk mencapai tujuan kerja, membantu mengurangi efek negatif

dari tuntutan kerja, dan mendorong pertumbuhan serta pembelajarannya, membantu karyawan dengan tuntutan pekerjaan seperti lingkungan kerja berupa dukungan sosial dan umpan balik kinerja(Bakker et al., 2023). Hanya mahasiswa yang mempunyai *personal resources* baik, sehingga mampu dan memiliki kemauan untuk kuliah sambil bekerja. *Personal resources* seperti *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimisme* menurut teori *job demand-resources*(*JD-R*)(Bakker et al., 2023). *Self-efficacy* yaitu memberikan keyakinan bahwa akan mampu mengatur waktu dan menyelesaikan tugas dalam kondisi dibawah tekanan, *resilience* yaitu kemampuan untuk bangkit dari kesulitan, membantu mengelola stres akibat beban kerja, sedangkan *optimisme* yaitu membantu melihat masa depan dengan positif sehingga tetap semangat untuk menyelesaikan berbagai tugas(Bakker et al., 2023).

Kinerja

Kinerja adalah salah satu komponen penting keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mengejar targetnya(Nabawi, 2019). Jika seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan menyelesaikan sejumlah tugas dengan tingkat efisiensi, efektifitas atau kualitas yang lebih tinggi, itu di sebut kinerja yang lebih tinggi(Wewengkang et al., 2021). Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil pekerjaan seseorang yang sudah menyelesaikan tugas dan mampu menggapai target(Alqorrib et al., 2023). Kinerja digunakan untuk menunjukkan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan(Susiarty et al., 2019). Pekerja yang tidak fokus pada pekerjaannya, dapat menyebabkan hasil kinerja yang kurang baik(Cahyaningtyas & Santosa, 2021). Kinerja ditempat kerja mengacu pada standar kerja yang berkaitan dengan lingkungan, konsisten dengan tingkat kualitas, dan produktivitas yang tinggi(Herawati et al., 2023). Kinerja artinya hasil yang terlaksana oleh karyawan didalam organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, baik dari segi kuantitas dan kualitas, dan dibandingkan atas standar yang telah ditentukan(Badrianto et al., 2022). Menurut Schuller dan Siusan (1992) dalam (Habaora et al., 2021) indikator kinerja terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kerja sama, kualitas pribadi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang dapat menentukan kinerja, sangat penting dan harus diamati terutama di perusahaan yang mempekerjakan banyak orang(Rosalina & Ridwan, 2023). Kondisi fisik bangunan, dukungan rekan kerja, manajemen waktu yang efektif, dan ketersediaan peralatan serta sumber daya yang diperlukan adalah contoh lingkungan kerja yang baik(Wulandari & Dara, 2023). Kinerja di pengaruhi langsung oleh lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja memuaskan karyawannya lebih produktif artinya akan terjadi peningkatan kinerja, tetapi jika lingkungan kerja tidak memuaskan, karyawan akan lebih buruk atau penurunan kinerja(Kurniawan, 2023). Lingkungan kerja didefinisikan segala sesuatu yang disekitar pekerja atau karyawan dan digunakan untuk mencapai tujuan tertentu(Rosalina & Ridwan, 2023). Menurut Firjatullah et al. (2023) hubungan kerja yang baik antara karyawan, atasan dan bawahan, serta fasilitas dan prasarana yang mencukupi merupakan tanda lingkungan kerja baik bagi karyawan, kebalikannya lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan merasa stres, kurang semangat, dan datang terlambat. Menurut (Jain & Kaur, 2014) indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik, lingkungan mental, lingkungan sosial.

Beban Kerja

Beban kerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena salah satu komponen yang patut dipertimbangkan dalam menentukan suatu pekerjaan atau kinerja(Nisak & Andriani, 2022). Beban kerja yang berlebihan yang disebabkan oleh target kerja yang sangat tinggi yang diberikan kepada karyawan(Simanjuntak et al., 2021). Bagi karyawan beban kerja menjadi salah satu penyebab stres yang paling banyak dibicarakan dan paling sering digunakan sebagai alasan(Santoso & Rijanti, 2022). Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan pekerjaan dan tuntutan pekerjaan, sehingga karyawan harus bergerak lebih cepat dari pada sebelumnya karena beban kerja yang meningkat(Wahyuningsih & Kirono, 2023). Berlebihan beban kerja dapat menyebabkan reaksi fisik dan mental seperti sakit kepala, tetapi terlalu sedikit pekerjaan dapat menyebabkan kebosanan(Nurhandayani, 2022). Beban kerja terdiri dari berbagai faktor, seperti jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan usaha yang dilakukan untuk menyelesaikannya(Susiarty et al., 2019). Beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara apa yang bisa dilakukan dan apa yang harus dilakukan pekerja(Zysman & Costinot, 2022). Pekerja akan

merasa bosan jika kemampuannya lebih besar dari tuntutan pekerjaan, namun apabila tenaga pekerja kurang dari kebutuhan kerja maka pekerja akan mengalami kelelahan(Parulian & Sutawijaya, 2020). Menurut Koesomowidjojo (2017) dalam (Dalena et al., 2020) indikator beban kerja yaitu kondisi pekerja, penggunaan waktu, target yang harus dicapai.

Stres Kerja

Ketegangan di anggap berasal dari stres seperti konflik peran, kelebihan peran, dan tanggung jawab(Westman & Etzion, 2002). Stres kerja adalah keadaan tertekan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kesehatan seseorang (sari dan rivai (2021) dalam Pradhita & Suhana, (2024). Stres kerja yaitu keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang, yang akan berdampak pada ketahanan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerja dan pekerjaanya(Rezeki et al., 2022). Beban kerja yang tinggi, konflik, dan hubungan kerja yang tidak sehat merupakan beberapa sumber stres kerja(Mudrika et al., 2021). Indikator stres kerja menurut (Robbins, S., & Judge, 2020) adalah gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Hipotesis

Pada studi (Parashakti & Putriawati, 2020) hasilnya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan lingkungan kerja dikategorikan baik sehingga membuat karyawan nyaman sehingga kinerja semakin tinggi.

H_1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Pada penelitian ini jika beban kerja dan stres kerja yang melebihi kapasitas karyawan hingga menyulitkan karyawan untuk menyelesaikan tugas hingga terjadi penurunan kinerja, di buktikan dengan hasil yang menunjukkan kinerja karyawan terpengaruh secara negatif dan signifikan oleh beban kerja(Hermawan, 2022).

H_2 : Beban Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Hasil penelitian lingkungan kerja memiliki efek negatif signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stres kerja karena lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung(Damayanti et al., 2021).

H_3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif dan Singnifikan terhadap Stres Kerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Studi yang dilakukan oleh (Yuli et al., 2023) memaparkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, apabila beban kerja yang diterima meningkat maka akan menyebabkan stres kerja semakin tinggi.

H_4 : Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Stres Kerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Pada penelitian (Santoso & Rijanti, 2022) menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika tingkat stres di tempat kerja meningkat maka menurun tingkat kinerja karyawan.

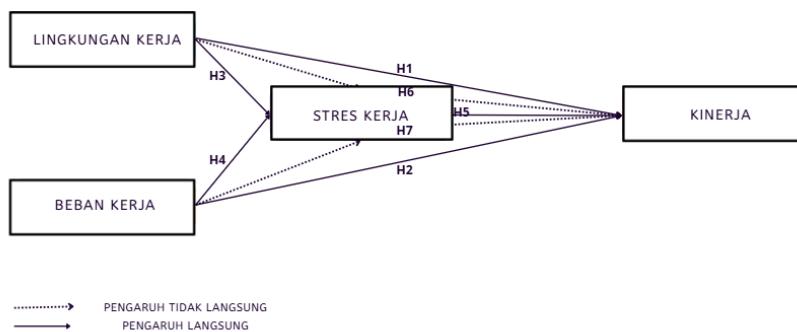
H_5 : Stres Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Penelitian (Rezeki et al., 2022) menunjukkan lingkungan kerja yang baik akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan, sehingga stres kerja rendah, hubungan baik rekan kerja dan atasan akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaan akan menurunkan stres kerja.

H_6 : Stres Kerja Memediasi Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Menurut (Muhameni et al., 2022) stres kerja dapat mengontrol beban kerja terhadap kinerja, adanya bukti bahwa stres kerja berfungsi sebagai mediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan.

H_7 : Stres Kerja Memediasi Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu



Gambar1. Kerangka Berpikir

METODE

Teknik studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa pekerja paruh waktu di Sukoharjo. Bagian dari jumlah karakteristik populasi adalah sampel. Maka untuk penentuan sampel perlu menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* yaitu dengan memberikan peluang atau kesempatan yang tidak sama bagi setiap komponen anggota populasi untuk diambil sebagai sampel, dengan pengambilan sampel *purposive sampling* yaitu mengambil sampel dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu(Sugiyono, 2022). Untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial skala likert digunakan skala 1-5 yaitu sangat tidak setuju hingga sangat setuju(Sugiyono, 2022). Kriteria pemilihan sampel adalah mahasiswa aktif, sedang menempuh pendidikan diperguruan tinggi di Sukoharjo, bekerja paruh waktu minimal 1 bulan, berusia 17-25 tahun. Cara menghitung sampel menggunakan Rumus Hair(Hair et al., 2014):

$$N = 10 \times 14 \text{ jumlah indikator}$$

$$N = 10 \times 14 = 140 \text{ Responden}$$

Berdasarkan total indikator keseluruhan adalah 14. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini minimal 140 responden. Pengolahan data peneliti menggunakan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan variabel *intervening* atau moderator dengan program SmartPLS 3. Kemudian, langkah selanjutnya model pengukuran *outer model* yaitu uji validitas konstruk dan uji reabilitas, selanjutnya *inner model* dengan nilai *R-Square*, *Path Coefficients*, dan *output indirect effect*(Hamid & Anwar, 2019). Teknik analisis yang digunakan pada variabel intervening ini adalah analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hubungan langsung antar variabel maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam model, pada penelitian pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel intervening atau mediasi stres kerja (M) dan variabel dependen kinerja (Y)(Ghozali & Latan, 2015).

HASIL dan PEMBAHASAN

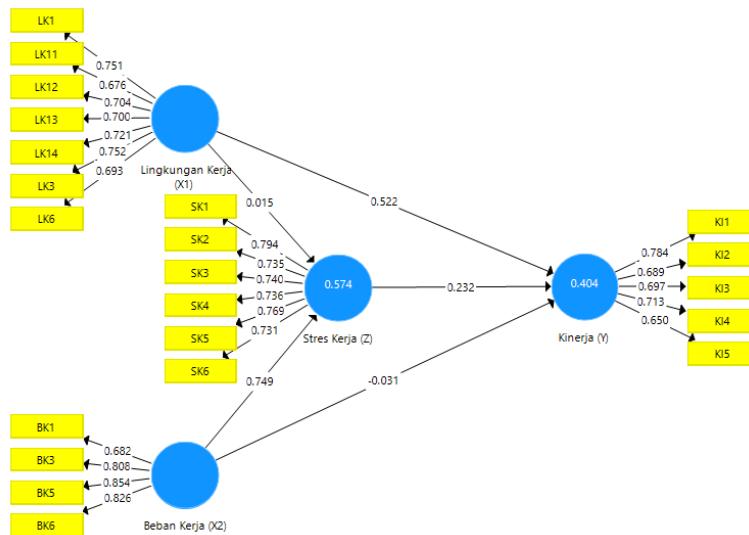
Hasil

Studi ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh kinerja pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Dengan menentukan jumlah sampel 140, jumlah responden yang didapatkan peneliti adalah 203 responden. Namun, data responden yang diambil hanya 146 responden yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan seperti mahasiswa aktif, sedang menempuh pendidikan tinggi di Sukoharjo, bekerja paruh waktu minimal 1 bulan, dan berusia 17-25 tahun. Selain itu, juga dilakukan pemeriksaan kualitas data dan ditemukan bahwa sejumlah data tidak valid dan tidak konsisten. Oleh karena itu, dilakukan seleksi sampel untuk memastikan validitas data yang diolah, sehingga peneliti hanya mengambil 146 responden untuk dijadikan sampel dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas data dan menghindari penggunaan data yang tidak valid.

Berdasarkan data 146 responden dalam penelitian ini. Dari tabel yang disajikan, terlihat jumlah responden perempuan (82,2%) lebih banyak dibanding laki-laki (17,8%). Sedangkan dari segi usia mayoritas responden berusia 20-22 tahun. Dilihat dari asal perguruan tinggi responden mayoritas ada di UIN Raden Mas Said Surakarta. Dari segi lama bekerja, responden terbanyak ada di skala 1-3 Bulan.

Dari data asli 146 responden sebelum dilakukan penghapusan pernyataan banyak nilai *outer loading* yang tidak valid. Nilai *outer loading* yang rendah dapat menurunkan validitas dan realibilitas, yang akhirnya mempengaruhi nilai AVE dan Cronbach's Alpha. Oleh karena itu, peneliti melakukan penghapusan secara bertahap terhadap pernyataan dengan *outer loading* terendah untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas.

Gambar 3.1 Diagram Jalur Outer Model PLS-SEM Setelah Mengurangi pernyataan



Pada gambar 3.1 dapat dilihat hasil olah data setelah dilakukan penghapusan pernyataan banyak terjadi perubahan pada diagram jalur outer model PLS-SEM. Aturan umumnya bahwa indikator dengan *outer loading* antara 0,40-0,70 hanya boleh di hapus dari skala jika hal itu meningkatkan *composite reliability*, dalam proses membuat keputusan akan menghapus indikator atau tidak mempertimbangkan seberapa besar dampaknya pada validitas(Hair et al., 2014). *Outer loading* $>0,40$ tetapi $<0,70$ dengan menganalisis dampak penghapusan indikator pada AVE dan *composite reliability*(Hair et al., 2014). Peneliti melakukan penghapusan untuk meningkatkan ukuran dan mempertahankan indikator yang tidak meningkatkan ukuran lainnya.

Tabel 3.1 Outer Loading

No	Variabel	Indikator	Outer Loading
1. Lingkungan Kerja (X1)	LK 1	0,751	
	LK 3	0,752	
	LK 6	0,693	
	LK 11	0,676	
	LK 12	0,704	
	LK 13	0,700	
	LK 14	0,721	
2. Beban Kerja (X2)	BK 1	0,682	
	BK 3	0,808	
	BK 5	0,854	
	BK 6	0,826	
3. Kinerja (Y)	KI 1	0,784	
	KI 2	0,689	
	KI 3	0,697	
	KI 4	0,713	
	KI 5	0,650	
4. Stres Kerja (Z)	SK 1	0,794	
	SK 2	0,735	
	SK 3	0,740	
	SK 4	0,736	
	SK 5	0,769	
	SK 6	0,731	

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 3.1 hasil *outer loading* memiliki nilai $>0,60$ yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dan dapat dinyatakan bahwa uji validitas konvergen pada penelitian ini terpenuhi. Meskipun standar umum outer loading $> 0,70$, menurut Ghozali & Latan (2015) memberikan kelonggaran pada tahap pengembangan skala $>0,60$ masih dapat diterima(Ghozali & Latan, 2015). Pendapat ini sejalan dengan pandangan Hulland (1999) dalam Hair et al., (2014) yang menyatakan para peneliti sering menemukan *outer loading* yang lebih lemah dalam studi ilmu sosial, terutama dengan skala yang baru dikembangkan(Hair et al., 2014). Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator mampu menjelaskan variabel latennya dengan baik.

Tabel 3.2 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0,510
Beban Kerja (X2)	0,632
Stres Kerja (Z)	0,565
Kinerja (Y)	0,501

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 3.2 pada penelitian ini hasil uji validitas konvergen menunjukkan semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,50$.

Tabel 3.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Lingkungan Kerja (X1)	0,841	0,879
Beban Kerja (X2)	0,803	0,872
Stres Kerja (Z)	0,846	0,886
Kinerja (Y)	0,752	0,834

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3.3 *Cronbach's Alpha* memiliki nilai $> 0,70$ dan *Composite Reliability* $> 0,70$ hasil uji reliabilitas ini memaparkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini mencakup reabilitas yang baik. Ini menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik.

Tabel 3.4 R-square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,404	0,391
Stres Kerja (Z)	0,574	0,568

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *R-Square* yang di sajikan menunjukkan bahwa variabel kinerja sebesar 0,404 atau 40,4%, hasil *R-Square* dalam penelitian ini termasuk kategori lemah. Sedangkan hasil uji *R-Square* stres kerja menunjukkan kategori moderat berdasarkan hasil uji *R-Square* diperoleh sebesar 0,574 atau 57,4%.

Tabel 3.5 Uji Hipotesis

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
H1	Lingkungan Kerja(X1) -> Kinerja(Y)	0,522	0,532	0,094	5,552	0,000
H2	Beban Kerja(X2) -> Kinerja(Y)	-0,031	-0,034	0,127	0,245	0,806
H3	Lingkungan Kerja(X1) -> Stres Kerja(Z)	0,015	0,025	0,080	0,192	0,848
H4	Beban Kerja(X2) -> Stres kerja(Z)	0,749	0,745	0,056	13,489	0,000
H5	Stres Kerja(Z) -> Kinerja(Y)	0,032	0,227	0,101	2,302	0,022
H6	Lingkungan Kerja(X1) -> Stres kerja(Z) -> Kinerja(Y)	0,004	0,005	0,020	0,177	0,860
H7	Beban Kerja(X2) -> Stres Kerja(Z) -> Kinerja (Y)	0,174	0,170	0,078	2,211	0,027

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.5 mengenai uji hipotesis, hasil ini akan menunjukkan hipotesis ini diterima atau ditolak.



Pembahasan

Hasil ini memaparkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Nilai koefisien jalur sebesar 0,522 mengidentifikasi adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan beban kerja. Uji hipotesis ini menghasilkan *P Value* 0,000 yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Maka dapat di konfirmasi bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan ke kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin memperkuat kinerja para mahasiswa pekerja paruh waktu. Hasil ini sejalan dengan penelitian(Parashakti & Putriawati, 2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan termasuk baik karena karyawan merasa nyaman hal ini dilihat dari pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja yang mendapatkan hasil positif dan signifikan. Hasil lain yang selaras dengan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya(Santoso & Rijanti, 2022). Jika karyawan berada di lingkungan kerja yang tepat dan aman akan menimbulkan konsentrasi karyawan yang meningkatkan cara kerja hingga dapat memberikan dan mengelola pekerjaan yang di berikan sehingga kinerja meningkat(Da Mendez et al., 2023).

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Hasil analisis nilai koefisien jalur antara beban kerja dan kinerja adalah sebesar -0,031, nilai negatif ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja. Nilai *P Value* 0,806 ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu, dengan kata lain, hipotesis 2 (H2) di tolak. Maka dapat di ambil kesimpulan H2 di tolak dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wangi et al., (2020). Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Syahrum et al., (2023) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi beban kerja yang di berikan maka kinerja karyawan bisa menurun.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Namun, nilai koefisien antara lingkungan kerja dan stres kerja adalah 0,015 nilai positif, tidak negatif seperti hipotesisnya. Nilai *P Values* untuk lingkungan kerja dan stres kerja adalah 0,848 ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja tidak signifikan. Maka H3 di tolak karena lingkungan kerja positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja mahasiswa pekerja paruh waktu artinya tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya Damayanti et al., (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja yang artinya lingkungan yang baik dapat mengurasi stres kerja.

Hipotesis yang keempat berdasarkan hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Berdasarkan nilai koefisien jalur bernilai positif yaitu sebesar 0,749 ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan beban kerja pada peningkatan stres kerja. Sedangkan nilai *P Values* antara beban kerja dan stres kerja adalah 0,000 hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan. Maka H4 diterima beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Hasil ini juga selaras dengan penelitian Yuli et al., (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, artinya jika beban kerja meningkat maka menyebabkan stres kerja akan semakin tinggi, banyaknya beban kerja maka semakin tinggi juga stres kerja yang dialami. Hal ini diperkuat dengan penelitian Tualai & Aima, (2022) yang menyatakan semakin tinggi beban kerja akan semakin tinggi pula stres kerja yang dialaminya.

Hipotesis kelima yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai koefisien jalur 0,232 artinya positif dan *P Values* 0,022 menunjukkan bahwa stres kerja signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu, maka H5 ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisak & Adriani, (2022) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang artinya bahwa adanya tekanan atau stres ringan dapat meningkatkan kinerja pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif karena hal mendesak untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Hasil ini juga diperoleh Yuli et al., (2023) jika stres meningkat maka kinerja pegawai juga akan tinggi. Hal ini bertolak belakang

dengan penelitian Susiarty et al., (2019) yang hasilnya stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, stres yang dirasakan meskipun berada di tingkatan yang sedang akan sangat mempengaruhi kinerjanya.

Hasil uji yang di sajikan pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa hipotesis 6 (H6) efek tidak langsung yang kecul sebesar 0,004 dan nilai dari *P values* sebesar 0,860 yang artinya hal ini menunjukkan bahwa mediasi tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 atau H6 ditolak, berdasarkan hasil ini memaparkan bahwa stres kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hal ini sejalan dengan Sudiyani et al., (2022) yang hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dimediasi stres kerja artinya tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja sebagai mediasinya. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Pradhita & Suhana, (2024) dan Rezeki et al., (2022) yang hasil studinya stres kerja berdampak positif pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa karyawan yang lingkungan kerjanya sangat diperhatikan tidak mudah mengalami stres kerja yang berarti kinerja juga akan meningkat.

Hipotesis ketujuh yaitu stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu memiliki efek tidak langsung 0,174 dan nilai *P Values* 0,027. Ini berarti stres kerja mampu memediasi hingan beban kerja dan kinerja, stres kerja menghubungkan beban kerja dengan kinerja. Ada kemungkinan bahwa tingkat stres yang dirasakan di tempat kerja terkait beban kerja semakin meningkat akan berdampak pada kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhareni et al., (2022) dan Pradhita & Suhana, (2024) yang hasil penelitiannya stres kerja berfungsi sebagai mediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Riset ini menekankan ikatan antara lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Berdasarkan analisis dari studi ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya tempat kerja yang nyaman bisa mendukung untuk menambah kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Meskipun beban kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja ternyata tidak berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Artinya kondisi tempat kerja tidak membuat mahasiswa yang bekerja paruh waktu merasa stres. Namun, hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, maka lebih banyak stres yang dirasakan. Ini menunjukkan bahwa tekanan dari banyaknya tugas pekerjaan menjadi sumber stres bagi mahasiswa pekerja paruh waktu. Hasil uji stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Terakhir, stres kerja tidak menjadi perantara antara lingkungan kerja dan kinerja. Artinya, baik atau buruknya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mahasiswa melalui stres. Namun, stres kerja terbukti menjadi perantara antara beban kerja dan kinerja. Ini berarti, beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja mahasiswa melalui peningkatan stres.

DAFTAR PUSTAKA

1. Agustina, A., & Mardalis, A. (2024). Pengaruh Kerja Paruh Waktu, Motivasi Belajar Dan Time Management Terhadap Prestasi Akademik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Ysng Sedang Bekerja Part Time). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 17(2), 1288–1303.
2. Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369. <https://doi.org/doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
3. Azizah, S. N., Meiji, N. H. P., Hadi, N., & Kurniawati, E. (2021). Dinamika dan pola kekuasaan pemilik tempat kerja terhadap mahasiswa pekerja paruh waktu di Kota Malang. *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(5), 566–581.
4. Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>

5. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). Job Demands – Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
6. Cahyaningtyas, I. D., & Santosa, A. D. (2021). The Impact of Competency, Workload, and Work Environment to Work Stress and The Employee Performance of Bank BJB S. Parman. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 389–396.
7. Da Mendez, M. R., Budiyanto, B., & Djawoto, D. (2023). Effect of Work Stress, Workload and Work Environment on Employee Performance is Mediated by Emotional Intelligence (Study at the Maumere Pratama Tax Service Office). *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(08), 4092–4109. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i8-63>
8. Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 115–136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
9. Damayanti, D., Rimadias, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206.
10. Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
11. Ghazali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
12. Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis Deskriptif tentang Tampilan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31–41.
13. Hair, J. F., M, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *SAGE* (Vol. 46, Issues 1–2).
14. Hamid, rahmad S., & Anwar, S. M. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. In *PT. Inkubator Penulis Indonesia* (Vol. 11, Issue 1).
15. Herawati, H., Setyadi, D., Michael, M., & Hidayati, T. (2023). The Effect of Workload, Supervisor, and Coworker Supports on Job Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 13–33.
16. Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
17. Jain, D. R., & Kaur, S. (2014). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1–8.
18. Kurniawan, Y. (2023). Exploring How Workload and Work Environment Propel Education Personnel's Performance through Work Motivation. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 2(1), 72–81.
19. Marianto, A. (2021). The Effects of Workload and Work Environment on Local Police Performance: A Test of Work-related Stress' Mediating Effect. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIoHS) Journal*, 3(1), 159–173.
20. Mudrika, A. H., Simanjuntak, D. C. Y., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 53–65.
21. Muhareni, I., Rusdi, M., & Shalihah, B. M. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan

- Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, 2(1).
22. Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
23. Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
24. Nisak, Q., & Adriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 304–313. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.432>
25. Noviana, U., & Ayuningtyas, E. A. (2024). The Influence of Work Environment , Workload , and Work Motivation on The Performance of Employees. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis Digital*, 01(01), 1–12.
26. Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
27. Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
28. Parulian, S., & Sutawijaya, A. H. (2020). Effect of Work Environment and Motivation on Workload and Its Implications on Employee Performance Pt. Pln (Persero) Up3 Kebon Jeruk. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(2), 165–179. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i2.134>
29. Pradhita, S. N., & Suhana. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Media-si PT Setia Alam Sinergi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4642–4655. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1940>
30. Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jesya*, 6(1), 328–345. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.920>
31. Robbins, S., & Judge, T. (2020). Organizational Behavior. In *New Jersey: Prentice Hall* (Issue 1985).
32. Robotham, D. (2012). Student part-time employment: Characteristics and consequences. *Education and Training*, 54(1), 65–75. <https://doi.org/10.1108/00400911211198904>
33. Rosalina, N., & Ridwan, M. S. (2023). The Influence of Workload, Work Environment and Organizational Communication on Employee Performance at the Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) in Surabaya City. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology*, 1(7), 623–640.
34. Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
35. Silva, Y. O. Da, Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt karya cipta buana sentosa di maumere flores. *Gema Wiralodra*, 12(1), 139–150.
36. Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Soaial Teknologi*, 2(3), 353–365.
37. Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

- Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153.
<http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
38. Sudiyani, N. N., Sawitri, N. P. Y. R., & Fitriandari, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja: Stres Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 8(1), 1–12. [https://doi.org/https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v8i1.807](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v8i1.807)
39. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
40. Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). the Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, 7(6), 32–40. <https://doi.org/10.31364/scirj.v7.i6.2019.p0619661>
41. Syahrum, M. G., Amin, A. M., Idris, A. A., Musa, C. I., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 138–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.294>
42. Tualai, M. M., & Aima, M. H. (2022). the Effect of Work-Family Conflict and Workload on Employee Performance Mediated By Work Stress on Female Employees With Families in the Fiscal Policy Agency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 668–681. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1135>
43. Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT . X. *Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
44. Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bekasi. *Journal on Education*, 05(04), 15330–15337. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2627/2229>
45. Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
46. Westman, M., & Etzion, D. (2002). The Impact of Short Overseas Business Trips on Job Stress and Burnout. *Applied Psychology*, 51(4), 582–592. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00109>
47. Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Ditengah Pandemi Covid-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C B. *Jurnal EMBA*, 9(3), 242–251.
48. Wulandari, A. A. N., & Dara, S. R. (2023). Determinants of Employee Performance in Healthcare Organization: The Role of Work Environment, Workload, and Motivation. *Human Capital and Organizations*, 1(1), 23–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.58777/hco.v1i1.118>
49. Yuli, T. K., Irawati, S., & Mu’ammal, I. (2023). The Effect of Workload on Employee Performance with Work Stress as an Intervening Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(03), 259–268. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i03.29329>
50. Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 661–671. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>
51. Zysman, J., & Costinot, A. (2022). The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance (Study on Community Empowerment for Health Service Employees At California District). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.59733/medalion.v3i1.15>