JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 08 Januari 2025 | **Revised:** 16 Januari 2025 | **Accepted:** 21 Januari 2025

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Melalui Stres Kerja terhadap Kinerja Mitra Statistik BPS Kabupaten Bengkulu Tengah

Elfa Nopriani[1], Ana Sriekaningsih[2], Arie Wibowo Khurniawan[3]
[1]Universitas Terbuka, Bengkulu, Indonesia, 530085665@ecampus.ut.ac.id
[2]Universitas Bisnis Kaltara, Bengkulu, Indonesia, sriekaningsih.ana@gmail.com
[3]Universitas Terbuka, Bengkulu, Indonesia, ariewk@ecampus.ut.ac.id

Corresponding Author: 530085665@ecampus.ut.ac.id[1]

Abstract: *Workload and job stress are internal factors that shape and influence individual performance. Additionally, external factors such as the work environment or organizational climate also play a critical role in determining performance. This study aims to analyze the influence of workload and work environment on performance through job stress among Statistical Partners of BPS (Central Statistics Agency) in Bengkulu Tengah Regency. Data collection was conducted through questionnaires using a Likert Scale for each statement developed from variable indicators. The sample consists of 119 respondents, specifically Statistical Partners involved in the 2023 Agricultural Census (ST2023). Data analysis was performed using SmartPLS4, including the Measurement Model Test (Outer Model), Structural Model Test (Inner Model), Hypothesis Testing, and Mediation Testing. The results of this study indicate that: 1) Workload has a significant positive effect on the job stress of statistical partners. 2) The work environment has a significant negative effect on the job stress of statistical partners. 3) Workload has a significant negative effect on the performance of statistical partners. 3) The work environment has a significant positive effect on the performance of statistical partners. 3)Job stress has a significant negative effect on the performance of statistical partners. 4) Job stress mediates the effect of workload on the performance of statistical partners. 4) Job stress mediates the effect of the work environment on the performance of statistical partners.*

Keyword: *Workload, Work Environment, Job Stress, Performance*

Abstrak: Beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam individu (internal) yang mampu membentuk dan berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, faktor dari luar individu (eksternal) seperti lingkungan kerja atau iklim organisasi juga menjadi faktor penentu dari kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja melalui stres kerja terhadap kinerja Mitra Statistik BPS Kabupaten Bengkulu Tengah. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan Skala Likert untuk setiap

pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 responden yaitu Mitra Statistik Pendataan Sensus Pertanian 2023 (ST2023). Teknik analisis data menggunakan SmartPLS4 melalui Uji *Measurement* Model (*Outer* Model), Uji Structural Model (*Inner* Model), Uji Hipotesis dan Uji Mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja mitra statistik; 2) lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja mitra statistik; 3) beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja mitra statistik; 4) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mitra statistik; 5) stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja mitra statistik; 6) stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja mitra statistik; 7) stres kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mitra statistik.

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

PENDAHULUAN

Gorda dalam (Purnama et al., 2020) mendefinisikan keberhasilan suatu organisasi hanya dapat dicapai melalui usaha dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki karena secanggih apapun sarana dan prasarana yang tersedia jika tidak didukung oleh sumber daya manusia berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi, namun terkadang kemampuan yang dimiliki, standarisasi, serta tuntutan tugas yang diberikan oleh organisasi membuat individu tidak mampu melepaskan diri dari tekanan dan bekerja tidak optimal sehingga menimbulkan stres kerja (Hastutiningsih, 2019). (Vanchapo, 2020) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan pekerjaan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan meminimalisir kadar stres yang dialami individu adalah mengurangi beban kerja karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja dimana karyawan tersebut berada (Budiasa, 2021).

Beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam individu yang mampu membentuk dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain dari faktor internal, faktor dari eksternal individu juga merupakan faktor penentu dari kinerja karyawan, seperti fasilitas kerja atau iklim organisasi (Budiasa, 2021). Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman (Auliana dan Achmad, 2023). Dalam pelaksanaan Sensus dan Survei, BPS membutuhkan rekan kerja yang disebut sebagai Mitra Statistik. Sensus Pertanian 2023 (ST2023) di BPS Kabupaten Bengkulu Tengah membutuhkan Mitra Statistik yang bertugas sebagai Pemeriksa Lapangan Sensus (PML) serta Petugas Lapangan Sensus (PPL). Adanya perbedaan alokasi beban kerja berdampak pada pencapaian kinerja mitra statistik karena mereka harus menyelesaikan kegiatan pemutakhiran dan pendataan pada waktu bersamaan.

Mitra Statistik dalam melaksanakan kegiatan pendataan ST2023 dipengaruhi oleh lingkungan kerja bersifat fisik seperti luas wilayah tugas, jumlah penduduk, dan lokasi tugas maupun non fisik/psikis seperti keamanan saat bekerja, hubungan dengan rekan kerja dalam satu tim, hingga hubungan dengan koseka dan pimpinan di BPS Kabupaten Bengkulu Tengah. Selain itu, Mitra Statistik harus bekerja menyelesaikan pendataan di lapangan selama 3 minggu di setiap bulannya dengan rincian 2 minggu untuk pendataan dan pengawasan lapangan serta 1 minggu untuk pemeriksaan dokumen dan editing coding sebelum diserahkan ke kantor BPS

Kabupaten Bengkulu Tengah di minggu ke empat. Dengan tenggat waktu tersebut tentu akan menimbulkan stres kerja dan berimbasnya pada kinerja yang dihasilkan.

Penelitian (Rohman dan Ichsan, 2021) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Sementara itu penelitian (Rachmawati & Rismawati, 2022) juga menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. Tetapi ada beberapa peneliti yang tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang ditunjukkan oleh (Yustikasari dan Santoso, 2024) yang menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta tidak signifikan. Hal serupa dijelaskan, (Kumala dan Maksum, 2023) bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja serta beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pada 142 Kantor Akuntan Publik Di Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas dan penelitian terdahulu dengan hasil kontradiktif mengenai signifikansi pengaruh antar variabel, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra Statistik BPS Kabupaten Bengkulu Tengah.

METODE

Penelitian menggunakan data primer yang bersumber dari Mitra Statistik BPS Kabupaten Bengkulu Tengah dengan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, stres kerja sebagai variabel perantara, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan metode sensus dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu petugas pendata/pemeriksa lapangan di kegiatan Sensus Pertanian (ST2023) sebanyak 119 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup menggunakan skala likert yang dibagikan secara online (*google form*).

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh gambaran umum karakteristik Mitra Statistik BPS Kabupaten Bengkulu Tengah yang menjadi objek penelitian berupa tabulasi untuk menggambarkan data beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja. Metode analisis jalur (path analysis) digunakan untuk mempelajari pola hubungan antara beberapa variabel untuk membantu memahami pengaruh variabel bebas (eksogen) yaitu variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat (endogen) yaitu variabel kinerja (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, terdapat juga variabel mediasi yaitu variabel Stres Kerja (Z) yang berperan sebagai penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji *Measurement* Model (*Outer* Model)

(Hair et al., 2021) dijelaskan bahwa evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari *loading factor* ≥ 0,6 - 0,70; *composite reliability* ≥ 0,70 dan *cronbach's alpha* ≥ 0,70 serta validitas konvergen dengan *Average Variance Extracted* (AVE ≥ 0,50). Evaluasi validitas diskriminan yaitu kriteria *fornell* dan *lacker* serta HTMT *(Heterotrait Monotrait Ratio*) dibawah 0,90.

Convergent validity (*Outer Loading* dan AVE)

Outer Loading berfungsi untuk mengetahui validitas suatu konstruk melalui angka *loading faktor* yang dimilki variabel laten terhadap indikatornya.

Tabel 1. Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai *Outer Loading*	Batasan Nilai *Outer Loading*	Keputusan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,890	0,700	Valid
	X1.2	0,922	0,700	Valid
	X1.3	0,907	0,700	Valid
	X1.4	0,884	0,700	Valid
	X1.5	0,768	0,700	Valid
	X1.6	0,908	0,700	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,885	0,700	Valid
	X2.2	0,878	0,700	Valid
	X2.3	0,843	0,700	Valid
	X2.4	0,866	0,700	Valid
	X2.5	0,900	0,700	Valid
	X2.6	0,876	0,700	Valid
Stres Kerja (Z)	Z1	0,815	0,700	Valid
	Z2	0,861	0,700	Valid
	Z3	0,894	0,700	Valid
	Z4	0,884	0,700	Valid
	Z5	0,896	0,700	Valid
	Z6	0,900	0,700	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,909	0,700	Valid
	Y2	0,886	0,700	Valid
	Y3	0,900	0,700	Valid
	Y4	0,835	0,700	Valid
	Y5	0,901	0,700	Valid
	Y6	0,842	0,700	Valid

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan hasil uji *Outer Loading*, dapat dilihat bahwa semua nilai *Outer Loading* lebih dari 0,7 sehingga semua indikator memenuhi *convergent validity* atau memiliki tingkat validitas yang tinggi sebagai instrumen yang mewakili/mencerminkan pengukuran penelitian. Langkah selanjutnya dalam penilaian *convergent validity* adalah menentukan kelayakan model pengukuran variabel melalui *Average Variance Extracted* (AVE) untuk menunjukkan seberapa besar varian keragaman variabel manifes yang dimiliki konstruk laten. Tingkat validitas konvergen dengan AVE dapat diterima dimana nilai AVE yang dihasilkan diatas 0,50 sehingga semua variabel mempunyai memiliki konstruk validitas yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	*Average Variance Extracted* (AVE)	Batas Nilai AVE	Keputusan
Beban Kerja (X1)	0,777	0,500	Terpenuhi
Lingkungan Kerja (X2)	0,773	0,500	Terpenuhi
Stres Kerja (Z)	0,766	0,500	Terpenuhi
Kinerja (Y)	0,767	0,500	Terpenuhi

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Uji Reliabilitas (*Cronbach's Alpha* & *Composite Reliability*)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (CR) untuk mengukur hasil ukur yang stabil atau konstan, serta dapat diandalkan/reliabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila instrumen pengukurannya memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (CR) yang lebih besar dari 0,7 (Hair et al., 2021).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*	Batas Reliabilitas	Keputusan
Beban Kerja (X1)	0,942	0,954	0,700	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,941	0,953	0,700	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,939	0,951	0,700	Reliabel
Kinerja (Y)	0,939	0,952	0,700	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan hasil olah data untuk pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (CR) dari masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 sehingga semua konstruk penelitian sudah menjadi alat ukur yang fit, serta memiliki reliabilitas yang baik.

Uji *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan adalah bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variabel secara teori berbeda dan terbukti secara empiris/ pengujian statistik melalui tiga pendekatan yaitu *Fornell-Larcker Criterion*, HTMT, dan *Cross Loadings*.

Fornell-Larcker Criterion

Kriteria *fornell* dan *lacker* adalah bahwa akar AVE variable lebih besar dari korelasi antara variable (Hair et al., 2021). Apabila angkanya lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan lainnya dapat disimpulkan mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4. Hasil Nilai Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk

Variabel	Beban Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja (X1)	**0,881**			
Lingkungan Kerja (X2)	-0,684	**0,879**		
Stres Kerja (Z)	-0,594	0,692	**0,875**	
Kinerja (Y)	0,637	-0,749	-0,642	**0,876**

Nilai diagonal adalah akar AVE dan nilai lainnya adalah korelasi

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Nilai akar AVE dari masing-masing item indikator terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. Sebagai contoh: nilai akar AVE beban kerja sebesar 0,881 dan nilai korelasi beban kerja dengan variabel lainnya adalah -0,684; -0,594; 0,637 sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan dengan metode *Fornell Lacker* terpenuhi.

Heterotrait Monotrait Ratio

(Hair et al., 2021) merekomendasikan *heterotrait monotrait ratio* (HTMT) sebagai ukuran validitas diskriminan selain *fornell lacker criterion* karena ukuran ini dinilai lebih sensitif atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan dengan nilai yang direkomendasikan adalah dibawah 0,90.

Tabel 5. Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio

Variabel	Beban Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja (X1)				

Lingkungan (X2)	Kerja	0,724		
Stres Kerja (Z)		0,626	0,730	
Kinerja (Y)		0,674	0,793	0,678

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Hasil evaluasi validitas diskriminan dengan metode fornell lacker criterion dan HTMT menunjukan bahwa dimensi penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel berbeda dengan dimensi lainnya dan telah teruji/ terbukti empiris.

Cross loadings

Pada tabel cross loadings dapat diketahui bahwa *Outer Loading* pada konstruk yang berhubungan memiliki nilai lebih tinggi daripada nilai cross loading (Hair et al., 2021) sehingga dapat dikatakan bahwa semua konstruk pada penelitian ini memiliki kesahihan diskriminan yang baik.

Tabel 6. Hasil Nilai Cross Loading

Indikator	Beban Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
X1.1	**0,890**	-0,595	-0,509	0,561
X1.2	**0,922**	-0,647	-0,584	0,564
X1.3	**0,907**	-0,573	-0,541	0,523
X1.4	**0,884**	-0,596	-0,481	0,549
X1.5	**0,768**	-0,591	-0,501	0,615
X1.6	**0,908**	-0,602	-0,517	0,546
X2.1	-0,583	0,659	**0,885**	-0,640
X2.2	-0,491	0,579	**0,878**	-0,496
X2.3	-0,455	0,548	**0,843**	-0,517
X2.4	-0,440	0,549	**0,866**	-0,524
X2.5	-0,571	0,668	**0,900**	-0,600
X2.6	-0,556	0,611	**0,876**	-0,573
Y.1	-0,585	**0,909**	0,633	-0,664
Y.2	-0,613	**0,886**	0,607	-0,642
Y.3	-0,638	**0,900**	0,646	-0,724
Y.4	-0,566	**0,835**	0,523	-0,644
Y.5	-0,629	**0,901**	0,670	-0,663
Y.6	-0,571	**0,842**	0,560	-0,607
Z.1	0,672	-0,605	-0,472	**0,815**
Z.2	0,494	-0,598	-0,514	**0,861**
Z.3	0,479	-0,651	-0,584	**0,894**
Z.4	0,547	-0,644	-0,610	**0,884**
Z.5	0,505	-0,674	-0,586	**0,896**
Z.6	0,639	-0,746	-0,596	**0,900**

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Dari hasil pengolahan data diatas didapatkan gambaran bahwa semua indikator memiliki angka koefisien korelasi lebih tinggi terhadap setiap variabelnya sendiri dibandingkan dengan

angka koefisien korelasi indikator dengan variabel lainnya, sehingga setiap indikator dalam blok adalah pembentuk variabel atau konstruk dalam kolom tersebut.

Uji Structural Model (Inner Model)

Asumsi Inner Model dengan Inner VIF

Asumsi Inner Model PLS-SEM dilihat dengan mengevaluasi nilai inner VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk memeriksa ada tidaknya multikolinier antara variabel. Nilai inner VIF akan menunjukkan seberapa kuat variabel independen dipengaruhi oleh variabel independen lainnya dalam model penelitian dan nilai VIF dibawah 5 menunjukkan bahwa multikolinearitas antar konstruk tidak terjadi dalam model penelitian (Hair et al., 2021).

Tabel 7. Asumsi Inner Model dengan Inner VIF

Variabel	Beban Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja (X1)		1,867		1,546
Lingkungan Kerja (X2)				
Stres Kerja (Z)		1,886		1,546
Kinerja (Y)		2,055		

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua hubungan antar variabel independen memiliki nilai Inner VIF dibawah 5 sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian memiliki kelayakan yang baik dan tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji *Coefficient Of Determination* (R^2)

Ukuran statistik R^2 menggambarkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen/endogen lainnya dalam model. Hair et al., (2021) mendeskripsikan nilai interpretasi R^2 secara kualitatif adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh moderat), dan 0,66 (pengaruh tinggi).

Tabel 8. Hasil Uji Coefficient of Determination (R^2)

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	R^2
Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja (Z)	0,513
Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Stres Kerja (Z)	Kinerja (Y)	0,673

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan diatas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 51,3% (pengaruh moderat), sisanya 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain selain kedua variabel tersebut. Sementara itu, besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja dimediasi stres kerja terhadap kinerja sebesar 67,3% (pengaruh tinggi), sisanya 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel model penelitian.

Uji *Predictive Relevance* (Q^2)

Q^2 menggambarkan ukuran akurasi prediksi yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/ endogen mampu memprediksi variabel endogen. Ukuran ini merupakan bentuk validitas dalam PLS yang menyatakan kesesuaian prediksi model (*predictive*

relevance). Hair et al., (2021) mendefinisikan nilai interpretasi Q^2 secara kualitatif yaitu 0 (pengaruh rendah), 0,25 (pengaruh moderat) dan 0,50 (pengaruh tinggi).

Tabel 9. Hasil Uji Predictive Relevance (Q^2)

Variabel Endogen	Q^2
Stres Kerja (Z)	0,385
Kinerja (Y)	0,511

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan diketahui bahwa nilai Q-Square pada setiap variabel endogen bernilai lebih dari 0 sehingga model memiliki kesesuaian prediksi (*predictive relevance*). Nilai *predictive relevance* kategori tinggi dimiliki oleh variabel kinerja dengan nilai 0,511 sedangkan nilai *predictive relevance* kategori sedang dimiliki oleh variabel stres kerja dengan nilai 0,385.

Uji *Effect Size* (F^2)

Berdasarkan hasil olah data untuk pengujian *Effect Size* (F^2) diketahui bahwa nilai F^2 tertinggi dimiliki oleh variabel stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,244 dengan kategori pengaruh sedang, diikuti dengan variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 0,220 dan variabel beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,208. Sementara itu, kategori pengaruh lemah dimiliki oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan nilai F^2 sebesar 0,124 dan variabel beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,112.

Tabel 10. Hasil Uji *Effect Size* (F^2)

Variabel	Beban Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja (X1)		0,112		0,208
Lingkungan Kerja (X2)		0,124		0,220
Stres Kerja (Z)		0,244		
Kinerja (Y)				

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

SRMR

(Hair et al., 2021) mendeskripsikan jika nilai SRMR dibawah 0,08 maka model fit (cocok). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data SRMR sebesar 0,057 sehingga data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model.

Tabel 11. Hasil Uji SRMR

Uji	Estimated Model
SRMR	0,057

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Goodness of Fit Index

Goodness of Fit Index (GoF Index) merupakan evaluasi secara keseluruhan pada model pengukuran dan model structural yang dihitung dari akar perkalian gemoetrik rerata communality dengan rerata R^2. Nilai rata-rata R^2 dapat dilihat pada tabel sedangkan nilai communality setiap variabel dapat diketahui dari pengukuran model melalui teknik *blindfolding* di bagian *construct cross validated communality*.

Tabel 12. Hasil Uji Goodness of Fit Index (GoF Index)

Variabel	Comm	R2
Beban Kerja (X1)	0,679	
Lingkungan Kerja (X2)	0,673	0,673
Stres Kerja (Z)	0,659	
Kinerja (Y)	0,663	0,513
Rata-Rata	**0,669**	**0,593**

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Selanjutnya dapat dilakukan penghitungan GoF yaitu:

$$GoF = \sqrt{Comm\ x\ R^2}$$
$$GoF = \sqrt{0{,}669\ x\ 0{,}593}$$
$$GoF = \sqrt{0{,}3967}$$
$$GoF = 0{,}630$$

Semakin besar nilai GoF maka penggambaran model semakin sesuai. Interpretasi nilai GoF Index adalah 0,1 (GoF rendah), 0.25 (GoF Medium), dan 0.36 (GoF tinggi). Nilai GoF 0,630 diinterpretasikan GoF tinggi, artinya model pengukuran (*outer* model) dengan model struktural (*inner* model) sudah layak atau valid.

PLS *Predict*

PLS *predict* bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kekuatan prediksi model analisis yang diajukan. Untuk menunjukan bahwa hasil PLS mempunyai ukuran kekuatan prediksi yang baik maka perlu dibandingkan dengan model dasar yaitu model regresi linier (LM). Model PLS dikatakan mempunyai kekuatan prediksi bila ukuran RMSE (*root mean squared error*) atau MAE (*mean absolute error*) model PLS lebih rendah dibandingkan model regresi linier (Hair et al., 2021).

Tabel 13. Hasil Uji PLS Predict

Indikator	Model PLS		Model LM	
	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE
Y.1	0.724	0.569	0.766	0.576
Y.2	0.772	0.620	0.817	0.634
Y.3	0.804	0.617	0.879	0.688
Y.4	0.813	0.657	0.859	0.683
Y.5	0.723	0.557	0.768	0.585
Y.6	0.864	0.687	0.894	0.711
Z.1	0.930	**0.726**	0.941	0.718
Z.2	1.046	**0.832**	1.058	0.815
Z.3	**1.072**	**0.851**	1.045	0.782
Z.4	1.028	0.823	1.098	0.868
Z.5	1.041	0.819	1.057	0.846
Z.6	0.955	**0.737**	0.985	0.732

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan diatas diketahui bahwa sebagian besar indikator pengukuran variabel endogen (stres kerja dan kinerja), nilai RMSE dan MAE pada model PLS lebih rendah dari model LM sehingga model PLS yang diajukan dalam penelitian ini memiliki kekuatan prediksi medium. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan variabel eksogen (beban kerja dan lingkungan kerja) mampu memprediksi kekuatan perubahan variabel endogen (stres kerja dan kinerja) secara medium.

Uji Hipotesis dan Uji Mediasi

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam *inner model* PLS-SEM dilakukan dengan menggunakan teknik *bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat koefisien jalur (original sample), nilai t-statistik, dan p-value. Koefisien jalur memiliki rentang nilai antara -1 dan 1, dimana nilai positif dari rentang nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antar dua variabel dan sebaliknya nilai negatif menunjukkan adanya hubungan antar variabel yang negatif. Kemudian nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 dan *p-values* yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa koefisien tersebut signifikan secara statistik dan dapat diandalkan (Hair et al., 2021).

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Direct Path Coefficient)

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	*Path Coefficient*	T-Statistik	P-*Values*	Ket
H1	Beban Kerja -> Stres Kerja	0,396	3,780	0,000	Signifikan
H2	Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	-0,407	3,823	0,000	Signifikan
H3	Beban Kerja -> Kinerja	-0,262	2,078	0,038	Signifikan
H4	Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,277	2,454	0,014	Signifikan
H5	Stres Kerja -> Kinerja	-0,404	2,964	0,003	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Hasil analisis data pada pengujian Direct Path Coefficient menunjukkan bahwa seluruh nilai path coefficient (original sample) berada dalam rentang -1 hingga 1, yang mengindikasikan adanya hubungan antar variabel yang diuji. Selain itu, semua hipotesis memiliki nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, sehingga hipotesis dapat diterima. Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja sebesar satu satuan unit meningkatkan stres kerja sebesar 39,6%, dengan nilai path coefficient sebesar 0,396. Hipotesis kedua (H2) mengungkapkan bahwa peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan unit dapat mengurangi stres kerja sebesar 40,7%, dengan path coefficient bernilai -0,407. Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa peningkatan beban kerja sebesar satu satuan unit menurunkan kinerja sebesar 26,2%, dengan path coefficient sebesar -0,262. Hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan unit dapat meningkatkan kinerja sebesar 27,7%, dengan path coefficient sebesar 0,277. Sementara itu, hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja sebesar satu satuan unit menurunkan kinerja sebesar 40,4%, dengan path coefficient sebesar -0,404. Keseluruhan hasil ini menggambarkan hubungan signifikan antara variabel-variabel beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja dalam penelitian tersebut.

Uji Mediasi

Uji mediasi *indirect effect* akan digunakan untuk menguji hubungan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen melalui variabel mediasi dengan melihat nilai t-statistik dan *p-values*. Nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 dan *p-values* yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa koefisien tersebut signifikan secara statistik dan hipotesis dapat diterima (Hair et al., 2021). Nilai dari t-statistik dan p-value pada uji mediasi diperoleh melalui teknik *bootsrapping* pada bagian *specific indirect effect*.

Tabel 15. Hasil Uji Mediasi (Specific Indirect Effect)

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	*Path Coefficient*	T-Statistik	P-*Values*	Ket
H6	Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja	-0,160	2,153	0,031	Signifikan
H7	Lingkungan Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja	0,165	2,233	0,026	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan analisis data pada pengujian hipotesis, hasilnya menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, Hipotesis Enam (H6) diterima dengan nilai t-statistik sebesar 2,153 dan p-value 0,031, yang memenuhi kriteria signifikan (t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05). Path coefficient (original sample) menunjukkan arah pengaruh negatif sebesar -0,160, yang berarti bahwa peningkatan satu satuan unit dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja sebesar 16%, dimediasi oleh stres kerja. Dengan demikian, terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja melalui stres kerja terhadap kinerja. Selanjutnya, Hipotesis Tujuh (H7) juga diterima dengan nilai t-statistik sebesar 2,233 dan p-value 0,026, yang menunjukkan signifikansi serupa. Path coefficient menunjukkan arah pengaruh positif sebesar 0,165, yang berarti bahwa peningkatan satu satuan unit dalam lingkungan kerja meningkatkan kinerja sebesar 16,5%, dengan stres kerja sebagai mediator. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja melalui stres kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Mitra Statistik ST2023 memiliki beban kerja dan standar kerja relatif tinggi dibandingkan kegiatan survei yang dilakukan secara rutin karena membutuhkan ketelitian dan kecermatan mendetail terhadap banyaknya pertanyaan di kuesioner pendataan. Jika merujuk pada jawaban responden mengenai beban kerja, didapatkan hasil bahwa mitra statistik memiliki target pekerjaan dengan batasan waktu tertentu atau *deadline* sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) yang ditetapkan. Selain itu, mitra statistik merasa pekerjaan yang dilaksanakan sangat rumit sehingga menjadikan mereka mudah marah atau mengalami stres kerja.

BPS Kabupaten Bengkulu Tengah perlu melakukan pengelolaan mitra statistik yang akuntabel untuk memonitoring alokasi beban kerja yang diberikan sebagai *early warning system* untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya stres kerja dan berfokus pada upaya peningkatan kualitas pendataan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Cahyathi dan Riana, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar. (Priandari dan Adnyani, 2023) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja yang berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, dapat mempengaruhi individu. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan stres kerja. Jika merujuk pada jawaban responden mengenai lingkungan kerja,

didapatkan hasil bahwa mitra statistik memiliki kondisi dan tempat bekerja yang baik. Mereka merasa memiliki keamanan dan keselamatan yang terjamin serta dukungan dan komunikasi yang baik dari rekan kerja, atasan dan bawahan. Alokasi beban kerja yang diberikan oleh BPS Kabupaten Bengkulu Tengah telah mempertimbangkan wilayah tempat tinggal mitra statistik yang bersangkutan sehingga jika terjadi kendala pada pendataan dapat ditindaklanjuti secara efektif dan efisien untuk mengurangi terjadinya stres dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Rosanti dan Nitami, 2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Menteng Mitra Afia. (Sari et al., 2021) mengemukakan bahwa jam kerja yang tidak standar dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja/atasan berkontribusi terhadap terciptanya stres kerja yang berdampak pada kinerja rendah. Sementara itu, lingkungan kerja yang mendukung memiliki hubungan negatif terbalik yang signifikan dengan stres terkait pekerjaan yang dialami oleh perawat (Abdelaliem et al., 2024).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Alokasi beban kerja petugas Sensus Pertanian 2023 (ST2023) sekitar 120 KK tani atau 240 KK dalam satu Satuan Lingkungan Setempat (SLS) selama satu bulan. Adanya perbedaan alokasi beban kerja dan wilayah kerja perlu disikapi secara bijak oleh BPS Kabupaten Bengkulu Tengah melalui penyusunan matriks beban kerja secara lengkap dan seimbang agar waktu pendataan ST2023 dapat dioptimalkan. Dari hasil olah kuesioner diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja sehingga semakin besar beban kerja yang diterima mitra statistik maka dibutuhkan waktu dan tenaga ekstra untuk menyelesaikannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rahim, 2023) bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Bogor. Selain itu, penelitian (Yustikasari dan Santoso, 2023) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap baik buruknya kinerja seseorang. Tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan stres dan kelelahan pada karyawan, namun lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam mencapai tujuan organisasi, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya lingkungan kerja. Dari hasil uji kuesioner diketahui bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh mitra statistik baik fisik maupun non fisik seperti kondisi tempat bekerja, penerimaan responden saat pendataan, maupun tim kerja mampu mendukung pencapaian kinerja yang baik.

Hasil ini sejalan dan konsisten dengan studi beberapa peneliti sebelumnya yang meneliti pada berbagai tempat berbeda diantaranya penelitian (Nursamsiah, 2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Solusi Indosistem Otomat (C-SAT System). Demikian pula, (Sari, 2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja pada PT. Security Operation Group Indonesia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Temuan serupa disimpulkan oleh (Suryadi dan Yusuf, 2022) yang meneliti PT Prima di Jakarta bahwa lingkungan kerja perusahaan tersebut memberikan efek posistif pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan

pentingnya mengelola dan menjaga lingkungan kerja yang ergonomis dan nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja dapat memengaruhi kinerja jika tidak ditangani dengan baik. Untuk mencapai puncak kinerja, stres harus dikelola secara efektif, dengan meminimalkan dampak negatif stres. Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan stres kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja. Dalam menyelesaikan tugas pendataan, pengawasan dan pemeriksaan dokumen, mitra statistik harus mampu menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat bekerja serta mengelola stres akibat tekanan yang diberikan oleh rekan kerja, bawahan maupun atasan agar tidak berdampak pada kualitas pendataan ST2023.

(Diputra dan Surya, 2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Destination Asia Bali. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan (Imaniah, 2021). Hal serupa ditemukan oleh (Sari et al., 2021) bahwa jam kerja yang tidak standar dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja/atasan berkontribusi terhadap terciptanya stres kerja yang berdampak pada kinerja yang rendah.

Pengaruh Beban Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja mitra statistik. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa mitra statistik memiliki target pekerjaan dengan batasan waktu tertentu (*deadline*) berdasarkan SOP *(Standard Operating Procedure*) yang telah ditetapkan. Pada pendataan Sensus Pertanian 2023 (ST2023), mitra statistik yang bertugas sebagai PPL harus mampu menyelesaikan beban kerja sebanyak 120 KK tani dalam waktu 2 minggu di lapangan, untuk kemudian diserahkan ke PML pada minggu ketiga dan di minggu keempat dokumen yang telah diperiksa harus diserahkan ke BPS Kabupaten Bengkulu Tengah. Siklus ini tentu memberikan tekanan dari rekan kerja, bawahan maupun atasan serta gejala stres kerja seperti perasaan mudah marah, lelah badan dan pikiran karena mitra statistik harus menyelesaikan beban tugas dalam waktu singkat yang berdampak pada penurunan kinerja.

(Iriansyah et al., 2024) menemukan bahwa stres kerja yang dialami karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi DR. Sutomo akan menurunkan kinerja yang dihasilkan. Didukung pula oleh (Rezeki et al., 2023) yang menyatakan bahwa secara tidak langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Hal ini berarti bahwa penambahan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan kerja perawat akan menurunkan tingkat stres sehingga mereka mampu memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja melalui stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterima dan dihadapi oleh mitra statistik maka stres kerja berkurang dan pencapaian kinerja lebih baik. Sebelum mitra statisik melakukan pendataan di lapangan, terlebih dahulu dilakukan pengenalan wilayah tugas bersama koseka, PML dan perangkat wilayah setempat untuk memahami batas wilayah tugas dan karaketeristik penduduknya sehingga pendataan dapat dilakukan dengan baik. Lingkungan kerja yang berdekatan dengan tempat tinggal memudahkan mitra statistik melakukan pendataan karena aksesbilitas terpenuhi. Dukungan

rekan kerja dalam 1 tim (Koseka, PML dan PPL) serta BPS Kabupaten Bengkulu Tengah menjadi hal terpenting untuk menciptakan suasana bekerja yang kondusif, memudahkan penyelesaian pekerjaan dan menurunkan tingkat stres kerja dalam pencapaian kinerja terbaik. Sejalan dengan ini, penelitian (Aisya dan Evasari, 2023) menemukan bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan atau lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja pada CV. Bumi Mandiri Indonesia. (Octarina et al., 2022) juga menjelaskan bahwa variabel stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Como Shambhala Estate. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik akan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pada Mitra Statistik Pendataan ST2023, karena standar kerja dan beban yang relatif tinggi dibandingkan survei rutin. Ketelitian diperlukan untuk menjawab banyaknya pertanyaan pada kuesioner, ditambah dengan prosedur kerja yang ketat dan tenggat waktu yang ketat, sehingga memicu stres kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Alokasi beban kerja oleh BPS Kabupaten Bengkulu Tengah disesuaikan dengan wilayah tempat tinggal mitra, memungkinkan penanganan kendala lebih efektif dan efisien. Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan bawahan menciptakan lingkungan kerja kondusif mampu mengurangi stres. Beban kerja juga memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Semakin besar beban kerja, semakin banyak waktu dan tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, penting bagi BPS Kabupaten Bengkulu Tengah untuk menyusun matriks beban kerja yang seimbang guna mengoptimalkan pelaksanaan pendataan ST2023. Di sisi lain, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Faktor seperti kondisi tempat bekerja, penerimaan responden, dan dukungan tim kerja mendukung pencapaian kinerja yang baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman menjadi prioritas.

Stres kerja menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Tingginya stres kerja menghambat mitra statistik dalam menyelesaikan beban kerja sesuai standar. Oleh karena itu, pengelolaan stres yang efektif diperlukan untuk membantu mitra statistik menghadapi tuntutan tugas dan menjaga kualitas pendataan ST2023. Penelitian juga menemukan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Tekanan dari tenggat waktu, rekan kerja, dan atasan, serta gejala stres seperti kelelahan, dapat menurunkan kinerja. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja melalui stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik membantu mengurangi stres, memungkinkan pencapaian kinerja yang lebih baik, sehingga penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif demi mendukung penyelesaian tugas dan menurunkan tingkat stres kerja.

REFERENSI

Abdelaliem, S. M. F., Abdallah H. M. M., Abdelgawad M. E., El-Sayed A. A. I. (2024). The Influence Of Supportive Work Environment On Work-Related Stress And Conflict Management Style Among Emergency Care Nurses: A Descriptive Correlational Study. Worldviews Evid Based Nurs, 21(1), 45-58.

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). 2811-2820.

Aisya, R. R., & Evasari, A. D. (2023). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumi Mandiri

Indonesia. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 6(3), 515-528.

An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact Of Work - Family Conflict, Job Stress And Job Satisfaction On Seafarer Performance. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(7), 2191.

Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(4), 654-667.

Bimantara, A. M., Dotulong, L. O., & Lengkong, V. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 1261-1271.

Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.

Cahyathi, I. G. A., & Riana, I. G (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank Bri Gatsu Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. 12(09), 1866–1874.

Dewi, A.K. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*. 2(1), 8-16.

Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. S. (2019. The Effect Of Job Stress On Employee Performance Is Mediated By Job Satisfaction Of PT. Destination Asia Bali. *E-Journal Of Management*, 8(2). 8012

Engko, C., Batkunde, A.A., & Baharudin, N.B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan: Quality of Work Life sebagai Pemoderasi. *Media Bisnis*. 15(1), 49-58.

Fahirat, J., & Mulyadin, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Bima. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(2), 323-328.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.

Hair, J.F. et al. (2021) Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) Using R, Practical Assessment, Research and Evaluation.

Harini, S., & Kartiwi, N. (2018). Workload, work environment and employee performance of housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10), 15-22.

Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh beban kerja Dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja. *In Prosiding National Conference on Applied Business*. 8(4), 1-8.

Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*. 22(2), 173-180

Imaniah, J. F. (2021). The Effect Of Emotional Intelligence And Work Stress On Employee Performance During The Covid-19 Pandemic (Study On Employees Of Siti Hajar Sidoarjo Hospital). 19 (nd): 13.

Iriansyah, P., Adriani, Z., & Sumarni, S.S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Jambi DR. Sutomo. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*. 1(3), 92-99.

Johari. (2021). Beban Kerja Dan Aktivitas yang Melibatkan Karyawan, Banyumas: CV. Pena Persada.

Kamaroellah, A. (2019). Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi Dan Penilaian Kinerja). Surabaya: Pustaka Radja.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Khairullah, K., Haryati, R., & Anggraeni, M. D. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan PaDang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 319-325.

Kumala, U., & Maksum, I. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi DKI Jakarta). *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 905-911.

Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada SP Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53.

Mangkunegara. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Cipta Pustaka Medan.

Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). The effect of psychological work environment and work loads on turnover interest, work stress as an intervening variable. *In 4th International Conference on Management, Economics And Business (ICMEB)*. Atlantis Press. 225-231.

Nursamsiah, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Indosistem Otomat. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 1(4), 146-151.

Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 102-126.

Permana, Y. I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Burnout (Penelitian Pada Karyawan Produksi Perusahaan Garmen CV. Rhamli Kota Tasikmalaya). Universitas Siliwangi.

Priandari, N. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. ***E-Jurnal Manajemen***, 12(3), 218 - 237.

Purnama, M. W. D., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh sistem pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Arta SeDana Singaraja. *PROSPEK: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101-110.

Putri, N.M., & Rahyuda, A.G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 8(12), 7370-7390.

Rachmawati, A., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4). 1-16.

Rahim, D. A. (2023). Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Total Quality Management (TQM) sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank BCA Kantor Cabang Bogor). *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 14-22.

Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2023). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan

Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 328-345.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi Cetakan Ketujuh. Jakarta: Salemba Empat.

Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.

Rosanti, F. & Nitami, M. (2020). Relationship Between Workload And Non-Physical Work Environment With Nurse Job Stress In Inpatient Room Of Menteng Mitra Afia Hospital In 2019. In *Proceedings Of The 1st International Conference On Health – Icoh,* Scitepress, 310-316.

Sari, D. L., Storyna, H., Ribka, I, Sinaga, H., Gunawan, F. E., Asrol, M., Redi, A. A. N. P. (2021). The Effect Of Job Stress To Employee Performance: Case Study Of Manufacturing Industry In Indonesia. Iop Conf. Series: Earth And Environmental Science.

Sari, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (Blogchain)*, 3(1), 11-17.

Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2023). Perencanaan Dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

Siagian, SonDang P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(2), 223–229.

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, VII*, 33-40.

Vanchapo, A. R. *(2020).* Beban Kerja Dan *Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.

Yuliyanti, I. D., Yulianto, H., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Pabrik Ungaran Sari Garment Pringapus III Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 5(1), 13-19.

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(1), 928-939.

Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61-68.