KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen
Vol.2, No.3 September 2025
e-ISSN: 3062-7974; p-ISSN: 3062-9586, Hal 134-553
DOI: https://doi.org/10.61722/jaem.v2i3.3488

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGELOLAAN STRESS KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BUMN)

Employee Performance Optimization Through Work Stress Management, Workload, and Work Environment (Case Study on BUMN Employees)

M. Rafli Lingga, Wulandari, Ramadan Pasaribu
Email: raflilingga29@gmail.com, drwld123@gmail.com, ramadanpasaribu96@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ABSTRACT. *This study aims to systematically analyze the interaction between work stress, workload, and the work environment, as well as their impact on employee performance within State-Owned Enterprises (SOEs). The primary objective is to determine the extent to which these three variables influence employee performance and how managerial strategies can be effectively implemented to optimize outcomes. A qualitative research method is employed, using an exploratory approach that seeks to gain in-depth understanding of the phenomenon through descriptive data collection. Data for this research were obtained through library research by reviewing various sources, including academic journals, reference books, scholarly articles, and other documents relevant to the themes of work stress, workload, and the work environment. The literature review reveals that these three variables are interrelated and collectively affect employee performance, particularly within the SOE context. Therefore, an integrated approach to managing work stress, workload, and the work environment is essential to enhance employee performance, especially in response to growing job demands.*

Keywords: Work Stress Management, Workload, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek fundamental dalam menjamin keberhasilan organisasi, terlebih lagi di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berperan sebagai pilar perekonomian nasional. Dalam konteks persaingan global dan transformasi industri yang cepat, tantangan yang dihadapi BUMN semakin kompleks. Era VUCA *(Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity)* mendorong perusahaan untuk memiliki sistem kerja yang adaptif dan inovatif agar dapat bertahan di tengah disrupsi yang tak terduga. Dalam situasi ini, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor dominan dalam mencapai keunggulan kompetitif. Menurut Siyam dan Zaini (2024), organisasi yang mampu mengelola dan meningkatkan kompetensi karyawannya

Received Juli 29, 2024; Revised Agustus 31, 2025; September14, 2025
* M. Rafli Lingga, dindaaudia37@gmail.com

secara berkelanjutan akan lebih siap menghadapi ketidakpastian dan tuntutan kerja yang dinamis (Siyam & Zaini, 2024).

Hasil survei yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023 mengungkap bahwa variabel beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi karyawan memiliki kontribusi yang besar terhadap pencapaian kinerja organisasi, dengan angka mencapai 55,6% terhadap peningkatan performa pegawai (BPS, 2023). Ini menjadi indikator kuat bahwa manajemen SDM yang strategis harus mempertimbangkan aspek beban kerja dan kompetensi secara bersamaan. Di lingkungan BUMN pascapandemi COVID-19, kondisi kerja menjadi semakin menantang karena adanya penghematan biaya, digitalisasi sistem, dan peningkatan target kerja. Studi oleh Tinambunan (2022) di PT Perkebunan Nusantara III mengindikasikan beban kerja tinggi berdampak kepada tekanan psikologis secara keseluruhan terhadap pegawai, yang memicu stres kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,77 (Tinambunan, 2022).

Meskipun demikian, tidak semua bentuk stres berdampak buruk. Dalam beberapa kasus, stres justru dapat menjadi stimulus positif yang mendorong individu untuk bekerja lebih produktif. Penelitian yang di kerjakan dengan Manalu et al. (2022) menyoroti bahwa partner yang dikelola secara konstruktif misalnya melalui strategi *coping* yang tepat, dukungan sosial dari rekan kerja, dan pengakuan dari atasan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung teori eustress, yaitu kondisi stres yang justru berfungsi sebagai pemicu performa kerja yang optimal, selama tingkatnya masih dalam batas toleransi individu dan terdapat dukungan organisasi yang memadai (Manalu et al., 2022). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak sekadar meminimalisir stres, tetapi juga menciptakan sistem pendukung yang mampu mengarahkan stres menjadi energi produktif.

Namun, tantangan muncul ketika stres kerja tidak dikelola secara tepat, beban kerja melebihi kapasitas individu, dan lingkungan kerja tidak menunjang kenyamanan serta kesehatan psikologis. Helman dan Subiantoro (2023) mengidentifikasi bahwa kombinasi dari beban kerja tinggi, tekanan waktu, serta ruang kerja yang tidak ergonomis menyebabkan peningkatan risiko kelelahan, burnout, dan penurunan kinerja secara konsisten. Hal ini diperkuat oleh studi kuantitatif Hariyanto et al. (2024) di PT LBM Energi Baru Indonesia, yang menemukan bahwa setiap peningkatan unit stres menurunkan kinerja sebesar 0,187, sementara lingkungan kerja yang baik

justru dapat meningkatkan kinerja hingga 0,905 unit (Helman & Subiantoro, 2023, Hariyanto et al., 2024). Data ini menunjukkan bahwa intervensi organisasi harus bersifat menyeluruh dan tidak hanya fokus pada individu.

Dengan mempertimbangkan permasalahan yang telah diuraikan, fokus penelitian ini ditujukan untuk menganalisis secara sistematis bagaimana stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berinteraksi serta berdampak terhadap kinerja karyawan BUMN. Penelitian ini tujuan utamanya yaitu untuk mengidentifikasi sejauh mana ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana strategi manajemen dapat digunakan untuk mengoptimalkannya. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman holistik mengenai sejauh mana ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan dan pengaruh terhadap performa kerja karyawan pada perusahaan BUMN. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat akademik berupa kontribusi literatur dalam kajian manajemen SDM, serta manfaat praktis bagi BUMN dalam menyusun kebijakan kerja yang lebih manusiawi, produktif, dan berkelanjutan di masa depan.

KAJIAN TEORI

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan elemen vital dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Fauzi et al. (2023), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang ditetapkan oleh organisasi, mencakup aspek produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan beradaptasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, indikator ini berfungsi sebagai tolok ukur pencapaian tujuan organisasi secara individual maupun kolektif.

Robbins dan Judge (2019) menambahkan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, melainkan juga kemampuan karyawan dalam menyerap perubahan, melakukan inovasi, serta berpartisipasi dalam perbaikan proses kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja memiliki dimensi dinamis yang sejalan dengan kompleksitas lingkungan kerja modern. Oleh karena itu, pendekatan penilaian kinerja saat ini menekankan pada keseimbangan antara hasil dan proses.

Indrayana dan Putra (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja memiliki dampak yang nyata dalam memengaruhi performa karyawan di sektor publik dan BUMN. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung

dan memperoleh beban kerja yang proporsional cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan sistemik dalam pengelolaan SDM.

Khususnya di lingkungan BUMN pascapandemi, tuntutan terhadap kinerja karyawan mengalami peningkatan akibat tekanan efisiensi, penerapan digitalisasi, dan target strategis nasional. Dengan demikian, memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti stres kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja, merupakan hal krusial dalam merancang strategi manajerial yang responsif dan berorientasi jangka panjang.

Teori Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan psikologis yang timbul karena ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Menurut jurnal Undiksha (2022), stres kerja muncul ketika seseorang merasa kewalahan dalam menghadapi beban tugas, tekanan waktu, atau ketidakpastian peran dalam organisasi. Fenomena ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja, terutama jika berlangsung dalam jangka waktu lama tanpa adanya manajemen yang tepat.

Namun demikian, stres tidak selalu bersifat merusak. Manalu et al. (2022) mengemukakan konsep eustress, yaitu stres positif yang mampu meningkatkan motivasi dan energi kerja jika disertai dengan strategi coping yang efektif. Penelitian mereka menunjukkan yaitu dengan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, manajemen waktu yang baik, serta penghargaan atas prestasi dapat mengubah tekanan kerja menjadi dorongan produktif.

Di sisi lain, ketika stres berkembang menjadi distress, dampak negatifnya tidak bisa diabaikan. Penelitian Helman dan Subiantoro (2023) menunjukkan bahwa distress menyebabkan burnout, penurunan konsentrasi, gangguan fisik, serta penurunan drastis dalam kinerja individu. Kondisi ini diperparah apabila beban kerja tidak proporsional dan lingkungan kerja tidak mendukung, seperti minimnya dukungan emosional maupun fasilitas kerja yang memadai.

Penelitian Dimas dan Hanali (2023) di lingkungan BUMN mengindikasikan bahwa pegawai yang berada pada level stres yang tinggi tanpa dukungan *coping strategy* menunjukkan performa yang lebih rendah dibandingkan mereka yang memiliki akses terhadap sistem manajemen stres. Dengan demikian, pendekatan literatur dalam studi ini menempatkan stres kerja sebagai variabel penting yang harus dikendalikan secara terstruktur guna mendukung optimalisasi kinerja.

Teori Beban Kerja

Secara umum, beban kerja dapat diartikan sebagai akumulasi pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu yang telah ditentukan. Tarwaka (2020) membagi beban kerja menjadi dua dimensi utama: kuantitatif, yang berkaitan dengan volume pekerjaan; dan kualitatif, yang mencakup tingkat kesulitan dan keterampilan yang diperlukanKetidakseimbangan beban kerja berpotensi menimbulkan stres psikologis serta menurunnya produktivitas, sedangkan distribusi beban kerja yang sesuai justru dapat meningkatkan motivasi dan mendukung pencapaian kinerja optimal.

Penelitian Ramadhanti (2023) mengungkap bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, namun hubungan ini sangat dipengaruhi oleh tingkat stres yang dirasakan individu. Semakin tinggi beban kerja, maka tingkat stres juga meningkat, dan bila tidak dikendalikan akan berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan organisasi yang mampu mendistribusikan tugas secara adil dan rasional.

Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh Umi dan Paryanti (2023) di PT Raka Utama Hal tersebut membuktikan bahwa beban kerja yang tidak seimbang atau melebihi kapasitas individu dapat menghambat pencapaian kinerja optimal dalam lingkungan kerja. Namun, hasil yang lebih positif terlihat ketika lingkungan kerja mendukung baik secara fisik maupun sosial. Dengan kontribusi simultan sebesar 61,7%, hasil tersebut menekankan pentingnya manajemen beban kerja dan penguatan atmosfer kerja yang sehat untuk menghindari overload dan kejenuhan.

Penelitian Nopriani et al. (2025) yang membandingkan BUMN dengan sektor publik lainnya menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan justru meningkatkan produktivitas, sementara ketidaksesuaian beban kerja dengan kapasitas individu menjadi pemicu utama stres kerja. Oleh sebab itu, beban kerja menjadi salah satu variabel kunci yang harus dianalisis secara mendalam dalam penelitian ini.

Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek di sekitar area kerja yang mampu memengaruhi semangat, rasa nyaman, serta tingkat produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2018), komponen lingkungan kerja dapat

diklasifikasikan menjadi dua kategori utama: lingkungan fisik yang mencakup faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan pengaturan ruang kerja; serta lingkungan psikososial yang mencakup dinamika hubungan antar rekan kerja, pola komunikasi dalam organisasi, dan tingkat dukungan yang diberikan oleh manajemen.

Penelitian Sugiarto & Nanda (2020) mengindikasi yaitu lingkungan kerja yang mendukung, mempunyai hubungan positif dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan yang aman, bersih, serta relasi kerja yang harmonis mampu meningkatkan semangat dan loyalitas. Sebaliknya, lingkungan yang buruk mempercepat kelelahan kerja, menurunkan semangat, dan meningkatkan intensi untuk keluar dari pekerjaan (turnover intention).

Studi Hardika dan Dahliana (2025) memperkuat temuan tersebut dengan menambahkan bahwa lingkungan kerja psikologis yang suportif berperan penting dalam menurunkan kecemasan kerja dan meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement). Di era pasca-pandemi, aspek psikososial ini semakin vital karena banyak karyawan mengalami tekanan emosional yang tidak terlihat secara fisik namun sangat berdampak pada produktivitas.

Dalam konteks BUMN, Syahputri dan Lukiarti (2023) menemukan bahwa integrasi antara dukungan teknologi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik menciptakan atmosfer yang kondusif bagi transformasi digital dan pencapaian target kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, lingkungan kerja akan dikaji secara menyeluruh sebagai variabel strategis yang memengaruhi stres, beban kerja, dan kinerja secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk mengeksplorasi serta memahami sebuah fenomena dikaji secara komprehensif melalui proses pengumpulan data yang bersifat deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan studi kepustakaan *(library research)*, yang melibatkan penelaahan terhadap jurnal, buku, artikel ilmiah, serta dokumen lain yang relevan dengan tema penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kajian terhadap beragam literatur yang mengulas mengenai elemen-elemen yang mempengaruhi performa pekerja BUMN seperti stress kerja, beban kerja dan lingkungan. Kerja. Seluruh data kemudian dianalisis secara deskriptif melalui proses pengelompokan informasi, interpretasi isi sumber, serta mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Stres Kerja sebagai Faktor Psikologis yang Adaptif dan Destruktif

Stres kerja terbukti memiliki dua sisi, yaitu eustress yang bersifat konstruktif, serta distress yang berdampak negatif. Stres kerja merupakan salah satu variabel yang sering dikaitkan dengan penurunan performa apabila tidak dikelola dengan baik. Namun demikian, stres juga dapat berfungsi sebagai stimulus positif apabila diarahkan melalui pendekatan yang tepat. Hal ini diperkuat oleh penelitian Uswah Kumala dan Ikhsan Maksum (2023) yang dilakukan di Kantor Akuntan Publik Jakarta. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa stres kerja tidak langsung berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian performa pegawai, melainkan bekerja dari motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, apabila perusahaan mampu membangkitkan motivasi internal karyawan misalnya melalui insentif, pelatihan, atau pemberdayaan maka dampak negatif stres dapat diminimalkan bahkan berbalik menjadi motivator kerja. Sayangnya, tidak semua organisasi memiliki sistem dukungan yang memadai, sehingga stres cenderung berkembang menjadi distress yang menurunkan konsentrasi dan produktivitas (Helman & Subiantoro, 2023).

Beban Kerja sebagai Variabel Dominan dalam Menentukan Performa

Beban kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tingkat stres dan kualitas kinerja. Beban kerja yang tidak proporsional, baik secara kuantitatif (volume pekerjaan) maupun kualitatif (tingkat kesulitan), dapat mempercepat kelelahan kerja dan menurunkan performa (Ramadhanti, 2023). Beban kerja yang tidak proporsional telah terbukti menjadi salah satu pemicu utama stres dan penurunan kinerja. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Basori et al. (2024) di PT Amak Firdaus Utomo Probolinggo. Analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun ketika diuji bersama faktor-faktor lainnya. Saat pegawai ditujukan dengan volume tugas yang melebihi kapasitasnya, hal ini tidak hanya berdampak pada aspek fisiologis dan psikologis, tetapi juga menurunkan akurasi kerja dan efisiensi. Hal ini diperburuk ketika pembagian tugas tidak merata, atau tidak sesuai dengan

kompetensi karyawan (Nopriani et al., 2025). Sebaliknya, ketika beban kerja diberikan secara adil dan sesuai kapasitas, karyawan justru mengalami peningkatan semangat kerja dan kepuasan.

Lingkungan Kerja sebagai Penyangga Tekanan dan Pendorong Produktivitas

Suasana kerja yang mendukung, secara aspek fisik ataupun psikososial, terbukti mampu memperkuat keterlibatan karyawan dan meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja menjadi variabel kunci dalam menengahi akibat stres dan beban tugas terhadap pekerjaanya. Lingkungan kerja yang ergonomis, aman, mendukung secara sosial dan emosional, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai mampu menekan dampak negatif stres dan meringankan beban kerja. Lingkungan seperti ini mendorong keterlibatan karyawan (engagement) serta menciptakan budaya kerja yang sehat (Hardika & Dahliana, 2025; Syahputri & Lukiarti, 2025).

Keterkaitan dan Strategi Pengoptimalan Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Secara umum, berbagai kajian sebelumnya mengindikasikan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan elemen yang saling terkait erat dalam memengaruhi kinerja karyawan. Ketiga faktor ini membentuk suatu dinamika sistem kerja yang kompleks dan tidak dapat dianalisis secara terpisah. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres, terutama apabila tidak diimbangi dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif mampu mereduksi dampak negatif dari tekanan kerja dan tingkat beban yang tinggi, serta berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik individu dalam menjalankan tugasnya.

Strategi pertama yang dapat dilakukan adalah membangun sistem stress management yang proaktif. Berdasarkan temuan Uswah Kumala dan Ikhsan Maksum (2023), motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres terhadap kinerja, sehingga organisasi perlu menyediakan program motivasional seperti reward system berbasis kinerja dan penerapan sistem *employee assistance program (EAP)* yang memberikan ruang konsultasi psikologis dan fleksibilitas kerja terbukti efektif dalam mereduksi distress.

Strategi kedua adalah penataan beban kerja yang proporsional dan berbasis data. Nopriani et al. (2025) menekankan pentingnya analisis beban kerja yang disesuaikan dengan kompetensi dan kapasitas individu. Hal ini dapat dilakukan melalui job redesign. Penelitian Basori et al. (2024)

menegaskan bahwa organisasi yang melakukan redistribusi kerja secara adil berhasil menurunkan tingkat kesalahan kerja dan meningkatkan kepuasan pegawai.

Selanjutnya, lingkungan kerja harus dioptimalkan baik dari sisi fisik maupun psikososial. Menurut Hardika dan Dahliana (2025), lingkungan kerja yang bersih, perbaikan fasilitas kerja (pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak ruang), pengembangan budaya kerja kolaboratif, komunikasi yang terbuka akan mendorong keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan selain itu peningkatan teknologi yang memadai juga dapat menciptakan fleksibilitas kerja, terutama dalam menghadapi transformasi digital di sektor BUMN.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi kepustakaan, dapat dipahami bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling berinteraksi dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi BUMN. Beban kerja yang tidak sesuai kapasitas individu cenderung memicu tingkat stres yang tinggi. Apabila kondisi ini berlangsung tanpa penanganan manajerial yang tepat, maka hal tersebut dapat menghambat produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Namun, stres dapat berperan positif apabila didukung dengan motivasi dan strategi coping yang tepat. Di sisi lain, lingkungan kerja yang ergonomis dan mendukung secara sosial terbukti mampu mereduksi tekanan kerja dan mendorong keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga variabel tersebut secara terintegrasi menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja pegawai BUMN di tengah tuntutan kerja yang terus berkembang

DAFTAR PUSTAKA

Arsita, S., Suharto, A., & Puspitadewi, I. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Jember Sudirman). *Growth*, 22(1), 79-91.

Basori, S., Yatiningrum, A., & Widayanto, M. T. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business,* 2(6), 841-850.

Fatih, H. M., & Iskandar, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan,* 9(1), 31-39.

Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin,* 1(4), 874-885.

Helman, H., & Subiantoro, N. (2023). Produktivitas Karyawan Dipengaruhi oleh Beban Kerja, Stres, Kondisi Tempat Kerja dan Gaji. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosiety,* 3(2), 208-217.

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.

Manalu, M. J., Sihombing, M. A., & Sembiring, H. (2022). Hubungan Coping Stress dengan Kinerja Karyawan di Perusahaan Multinasional. *Jurnal Psikoanalitika,* 2(1), 20–30.

Nopriani, E., Sriekaningsih, A., & Khurniawan, A. W. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra Statistik BPS Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI),* 6(3).

Ramadhanti, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta. *Journal of Student Research,* 1(5), 372-384.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior).* Edisi 17. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Refika Aditama.

Setiawan, D., & Hanali, A. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Perusahaan BUMN di Masa Pemulihan COVID-19. *PSIKOANALITIKA: Jurnal Kajian Dan Penelitian Psikologi,* 1(1).

Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres kerja: pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal ilmu sosial dan humaniora,* 9(2), 276-288.

Sunarsah, S., & Zaini, Z. (2024). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Statistik Harga, Badan Pusat Statistik. *Abiwara: Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis,* 6(2), 102-115.

Syahputri, F. M., & Lukiarti, M. M. (2025). Kontribusi Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Bank Bumn Di Rembang. *Jurnal Manajemen Dan Profesional,* 6(1), 122-131.

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan,* 24-33.

Umi, N., & Paryanti, A. B. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Raka Utama. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen,* 4(1), 40-50.