

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya

Siti Aisyah Tri Yustikasari¹, Bowo Santoso^{2*}

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
saisyah30@gmail.com¹, bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT.

Inpatient nurses at Level III Hospital Brawijaya Surabaya will have their performance related to workload, stress, and work environment partially analysed in this study. Quantitative methodologies are used in the research process for this study. 55 nurses made up the study's population and the 55 nurses who made up the sample. Sampling used saturated sample method. PLS, or partial least squares, is the analysis method employed. According to the findings, workload had a negative and insignificant impact on nurses' performance, job stress had a positive and insignificant impact, and the work environment had a positive and insignificant impact. In comparison to workload and job stress, the work environment has the greatest impact on nurses' performance.

Keywords: *Workload; Employee performance; Work environment; Work Stress*

ABSTRAK.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan antara beban kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 55 perawat dan sampel yang dipakai sebesar 55 perawat. Pengambilan sampel yang digunakan metode sampel jenuh. *Partial Least Squares* (PLS) yaitu metode analisis yang digunakan. Berdasarkan hasil temuan, beban kerja memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja perawat, stres kerja memiliki pengaruh positif serta tidak signifikan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif serta tidak signifikan. Dibandingkan dengan beban kerja serta stres kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: *Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Stres Kerja*

PENDAHULUAN

Pada saat ini kita hidup pada era globalisasi. Perkembangan globalisasi mempengaruhi banyak hal salah satunya yaitu perkembangan suatu instansi. Untuk mendukung kinerja sumber daya manusia, suatu instansi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja pegawai mempunyai dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan serta perkembangan suatu instansi. Kinerja pegawai yaitu hasil pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh sekelompok pegawai berdasar dengan tugas serta kewajiban yang sudah dilimpahkan kepadanya (Arifin et al., 2019). Makin baik kinerja karyawan maka akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu instansi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, suatu instansi harus dapat memperhatikan beban kerja karyawan.

Beban kerja yang dirasakan karyawan berbeda-beda karena masing-masing karyawan memiliki jenis pekerjaan dan banyak pekerjaan yang berbeda pula. Beban kerja menurut Mahawati et al., (2021) ialah berbagai tugas yang menuntut secara fisik dan psikologis dan berada di bawah tanggung jawab pekerja. Stres di tempat kerja di kalangan karyawan bisa dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki terlalu banyak pekerjaan mereka mungkin mengalami stres kerja. Karyawan akan merasakan tekanan apabila pekerjaan itu melebihi batas kemampuan karyawan. Adanya stres dapat berdampak terhadap kesehatan karyawan yang menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit dan menimbulkan ketidak stabilan emosi. Lingkungan tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain tekanan dan stres. Lingkungan kerja fisik serta non fisik adalah dua kategori di mana tempat kerja dipisahkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengaturan kerja masing-masing. Menurut Ihsan et al., (2018) lingkungan kerja fisik mengacu dalam setiap elemen fisik yang mengelilingi tempat kerja karyawan dan dapat berdampak langsung serta tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah faktor dalam hubungan kerja, baik diantara rekan kerja atau dengan pimpinan sama pentingnya (Aslami et al., 2018).

Rumah Sakit yaitu sebuah instansi di bidang jasa yang memberikan banyak pelayanan terhadap masyarakat. Karena banyaknya pelayanan yang diberikan sehingga Rumah Sakit memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, diantaranya yaitu perawat. Perawat harus bekerja setiap hari dan melayani pasien 24 jam sehingga perawat harus memiliki keahlian di bidangnya agar dapat memberikan pelayanan dengan baik. Perawat dituntut untuk dapat memahami setiap keluhan pasien, memperhatikan kebutuhan pasien, menangani pasien sesuai dengan prosedur serta merawat pasien dengan penuh tanggung jawab. Beberapa rumah sakit yang terdapat di Surabaya yaitu Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya dengan Rumah Sakit tipe C. Rumah sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap serta gawat darurat. Sesuai data yang didapatkan bahwasannya pelayanan rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya mempunyai perawat sejumlah 55 perawat dengan pembagian jam kerja perawat dibedakan menjadi 3 shift bagian yaitu pagi, sore, serta malam dengan masing-masing shift memiliki 8 jam kerja. Setiap shift diisi oleh 2-3 orang perawat.

Berdasarkan jumlah kunjungan pasien pada tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah kunjungan pasien mengalami fluktuasi. Meningkatnya jumlah pasien setiap bulannya tidak seimbang dengan jumlah perawat yang ada, perihal itu mengakibatkan terjadinya beban kerja yang dimiliki perawat cukup tinggi. Pasien yang masuk setiap harinya diperkirakan berjumlah 20-30 pasien. Banyaknya pasien yang harus ditangani membuat perawat harus bekerja dengan cepat yang mengakibatkan kelelahan dan menurunnya konsentrasi perawat sehingga tidak jarang beberapa kali perawat melakukan kesalahan. Hal itu juga berdampak terhadap stres kerja perawat. Berdasarkan data yang diperoleh, pada tahun 2022 absensi perawat mengalami kenaikan. Tingkat kenaikan absensi perawat diduga karena adanya stres kerja. Stres yang berlebihan dapat berdampak terhadap kesehatan dan kondisi fisik seseorang. Stres yang dialami oleh perawat dikarenakan adanya

kemampuan tugas yang berlebihan sehingga menimbulkan tekanan bagi perawat. Perawat harus menghadapi pasien dengan karakter yang berbeda-beda dan juga terkadang terdapat keluarga pasien yang kurang kooperatif. Untuk mengatasi hal itu, beberapa perawat terkadang bertukar shift untuk mengurangi rasa kelelahan dan rasa bosan.

Hal lain yang terjadi yaitu pada permasalahan lingkungan kerja yaitu bahwa terkadang masih sering terjadi kesalah pahaman dan miss komunikasi antara perawat satu dengan perawat yang lainnya karena banyaknya pekerjaan yang wajib dilaksanakan. Serta juga kurang lengkapnya fasilitas kerja yang dipunyai sehingga bisa menghambat kinerja perawat. Tujuan dari penelitian ini yaitu guna mengetahui apakah ada pengaruh di antara beban kerja, stress kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di rumah sakit tingkat III Brawijaya Surabaya.

TINJAUAN LITERATUR

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2019) beban kerja yaitu suatu proses serta aktivitas seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya pada jangka waktu yang sudah ditetapkan. Ketika seseorang mampu beradaptasi serta menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik maka perihal itu tidak disebut dengan beban kerja. Tetapi apabila seseorang tidak dapat menjalankan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan maka hal itu dianggap sebagai beban kerja. Menurut Monika (2018) beban kerja yaitu proses dimana seseorang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau sekelompok jabatan yang dilakukan pada kondisi sadar serta berdasarkan jangka waktu tertentu. Terdapat empat indikator untuk mengukur beban kerja menurut Putra (2012) dalam Hartono & Kusuma (2020) yaitu: (1) Target yang wajib dicapai; (2) Keadaan pekerjaan; (3) Pemakaian waktu; (4) Standar pekerjaan.

Stres Kerja

Stres merupakan suatu hal umum yang terjadi pada setiap orang. Stres dapat terjadi ketika seseorang mengalami suatu tekanan yang berlebihan. Menurut Safitri & Astutik (2019) menyatakan bahwa tekanan kerja dapat mempengaruhi ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikis seseorang, yang pada gilirannya berdampak pada ketidakstabilan emosional, gangguan dalam proses berpikir, dan kondisi seseorang yang tidak stabil. Permatasari & Prasetio (2018) juga merangkan bahwasannya stres kerja yaitu sebuah kondisi pada saat seseorang merasakan tekanan dan adanya ketegangan ketika melaksanakan tugasnya karena adanya beban kerja yang tinggi serta kurang nyamannya lingkungan kerja hingga individu memiliki reaksi negatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terdapat lima indikator untuk mengukur stres kerja menurut Pandi Afandi (2016) dalam Qoyyimah et al., (2020) yaitu: (1) Tuntutan tugas; (2) Tuntutan peran; (3) Tuntutan antar pribadi; (4) Kebijakan organisasi; (5) Kepemimpinan organisasi.

Lingkungan Kerja

Ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non fisik. Lingkungan kerja bagi Darmadi (2020:242) dalam Susanti & Mardika (2021) yaitu segala sesuatu yang dekat dengan pegawai serta bisa memberikan pengaruh seberapa baik dia melakukan tugasnya, seperti AC, pencahayaan yang terang, serta lainnya. Bagi Effendy & Fitria (2019) lingkungan kerja yaitu suatu hubungan interaksi dengan cara langsung saat sedang melakukan pekerjaan yang dilakukan antara pemimpin dengan karyawan, pemimpin dengan pemimpin dan atau sebaliknya karyawan dengan karyawan. Terdapat empat indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Fachrezi & Khair (2020) dalam Susanti & Mardika (2021) yaitu: (1) Fasilitas; (2) Kebisingan; (3) Sirkulasi udara; (4) Hubungan Kerja.

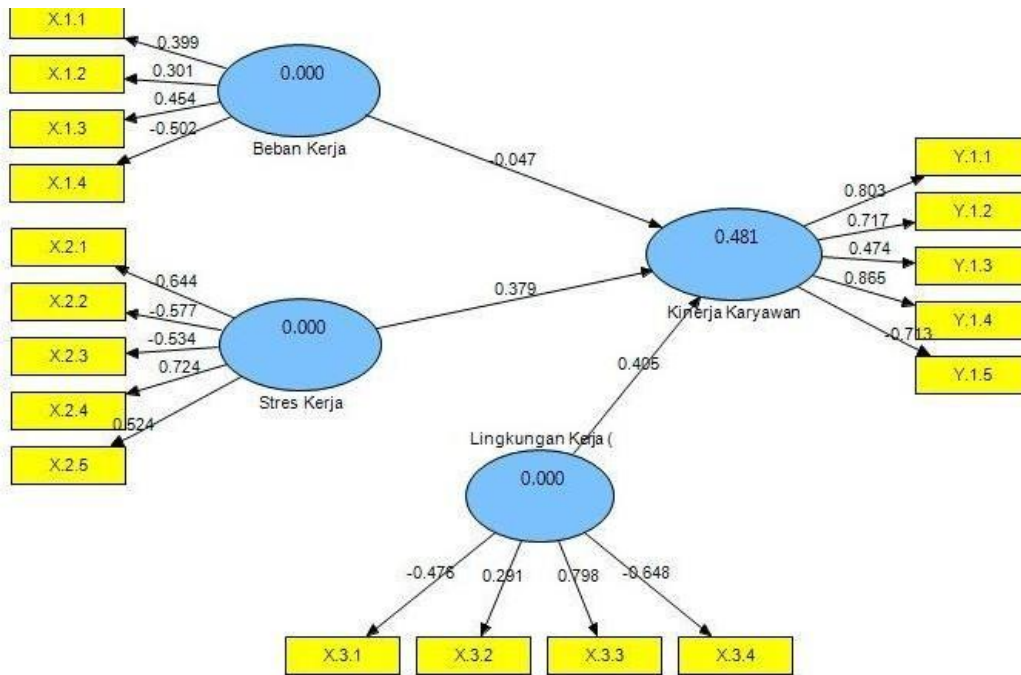
Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu tentang proses atau bagaimana suatu pekerjaan itu berlangsung dan bagaimana hasil yang dicapai melalui pekerjaan itu. Menurut Afandi (2018) kinerja yaitu suatu pencapaian atau hasil kerja baik secara perorangan maupun sekelompok individu pada sebuah organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberi demi tercapainya tujuan organisasi secara illegal, serta tidak bertentangan dengan hukum serta moral serta etika. Bagi Rismawati & Mattalata (2018:2) kinerja merupakan keadaan atas suatu hasil atau pencapaian seseorang yang perlu diketahui serta dikonfirmasi pada pihak tertentu dan dikorelasikan dengan visi perusahaan apakah berdampak positif atau negatif atas kebijakan operasional suatu perusahaan. Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:67) dalam Amalia & Rudiansyah (2019) yaitu: (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Kerja sama; (4) Tanggungjawab; (5) Inisiatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. 55 perawat rawat inap merupakan populasi penelitian. Metode pengambilan sampel memakai sampling jenuh, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 55 perawat rawat inap. Teknik kuantitatif digunakan dalam proses penelitian. Data primer serta data sekunder yaitu dua jenis data yang dipakai. Teknik penelitian lapangan yang terdiri dari wawancara, observasi, penyebaran kuesioner, dan tinjauan literatur digunakan untuk memperoleh data untuk penelitian ini. Metode analisis data menggunakan SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1 Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square

Sumber : Olah Data, Output SmartPLS

Berdasarkan gambar 1 terdapat banyaknya nilai *factor loading* untuk setiap indikator terletak di atas anak panah antara variabel serta indikator, kemudian dapat dilihat besarnya koefisien jalur (*path koefisients*) yang ada pada atas garis panah antara variabel eksogen dan endogen. Di sisi lain, ukuran *R-Square* dapat diamati persis di dalam lingkaran variabel endogen (variabel Kinerja Karyawan).

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
Beban Kerja (X1)	0.176861
Stres Kerja (X2)	0.366397
Lingkungan Kerja (X3)	0.342005
Kinerja Karyawan (Y)	0.528128

Sumber: Data diolah, 2023

Variabel pada penelitian ini bisa dianggap mempunyai validitas yang kurang baik karena hasil pengujian AVE untuk variabel Beban Kerja (X1) sebanyak 0,176861, variabel Stres Kerja (X2) sebanyak 0,366397, Lingkungan Kerja (X3) sebanyak 0,342005, serta Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,528128 menjelaskan nilai itu lebih kecil dari 0,5

Tabel 2. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja (X1)	0.114317
Stres Kerja (X2)	0.075082
Lingkungan Kerja (X3)	0.000458
Kinerja Karyawan (Y)	0.661321

Sumber: Data diolah, 2023

Variabel Beban Kerja (X1) sebanyak 0,114317, variabel Stres Kerja (X2) sebanyak 0,075082, variabel Lingkungan Kerja (X3) sebanyak 0,000458, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,661321. Berdasarkan hasil uji *Composite Reliability* bisa diberikan kesimpulan bahwasannya semua variabel dalam penelitian ini kurang reliabel.

Tabel 3. Latent Variable Correlations

	Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X3)	Stres Kerja (X2)
Beban Kerja (X1)	1.000000			
Kinerja Karyawan (Y)	-0.481416	1.000000		
Lingkungan Kerja (X3)	-0.522046	0.590869	1.000000	
Stres Kerja (X2)	-0.588378	0.578596	0.425129	1.000000

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai korelasi rata-rata antara satu variabel dengan variabel lainnya dapat dilihat di atas 0,5 pada tabel korelasi variabel laten di atas. Variabel Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan memiliki korelasi yang paling kuat yaitu sebesar 0,590869. Selain itu, dapat dikatakan bahwa, dibandingkan dengan faktor lain pada model penelitian, hubungan antara variabel Lingkungan Kerja serta Kinerja pegawai menggambarkan hubungan yang lebih besar. Dapat juga disimpulkan bahwa dalam model penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel Beban Kerja serta Stres Kerja.

Tabel 4. R-Square

	<i>R-Square</i>
Beban Kerja (X1)	
Stres Kerja (X2)	
Lingkungan Kerja (X3)	
Kinerja Karyawan (Y)	0.481212

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai $R^2 = 0,481212$ bisa disimpulkan bahwa model bisa menjelaskan fenomena kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor independen seperti beban kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja, dengan varian sebesar 48,12%. Sedangkan faktor tambahan yang tidak berhubungan dengan penelitian ini menyumbang 51,88% sisanya (selain Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja).

Tabel 5. Path Coefficients (Mean, STDEV T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Beban kerja -> Kinerja Karyawan	-0.047048	0.054889	0.094539	0.094539	0.497661
Stres kerja -> Kinerja Karyawan	0.378583	0.275933	0.294919	0.294919	1.283687
Lingkungan kerja -> Kinerja Karyawan	0.405361	0.291371	0.283834	0.283834	1.428165

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 diambil kesimpulan yakni:

H1: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan **Tidak dapat diterima**, dengan path coefficients sebanyak -0,047048, serta nilai T-statistic sebanyak 0,497661 lebih kecil dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka **Tidak Signifikan (Negatif)**.

H2: Stres Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan **Tidak dapat diterima**, dengan path coefficients sebanyak 0,378583, serta nilai T-statistic sebanyak 1,283687 lebih kecil dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka **Tidak Signifikan (Positif)**.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan **Tidak dapat diterima**, dengan path coefficients sebanyak 0,405361, serta nilai T- statistic sebanyak 1,428165 lebih kecil dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, maka **Tidak Signifikan (Positif)**.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, memperoleh hasil bahwasannya Beban Kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal itu bisa dijelaskan bahwasannya perawat merasa membutuhkan waktu tambahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini artinya perawat memahami tugas-tugasnya dan waktu bekerja yang dimiliki. Sehingga sebanyak apa pun pasien yang ditangani setiap harinya dan tugas yang dijalani maka perawat selalu siap dan bekerja secara optimal dengan memanfaatkan waktu yang ada.

Hasil penelitian ini berdasarkan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Hasibuan & Munasib (2020) dengan hasil menunjukkan dampak beban kerja terhadap kinerja guru sangat minim. Temuan studi yang sama, diterbitkan oleh Ahmad et al., (2019) yang mengklaim bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh beban kerja secara substansial. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sedikit atau banyaknya beban kerja yang dimiliki perawat maka mereka harus bertanggung jawab terhadap profesinya dan tetap melakukan tugasnya. Hal itu tidak mempengaruhi kinerja perawat.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil penelitian yang telah dilakukan, memperoleh hasil bahwasannya Stres Kerja (X2) berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perihal itu dapat dijelaskan bahwa perawat memiliki peran yang jelas dan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan organisasi yang diberlakukan. Dalam hal ini artinya dalam setiap kondisi apa pun perawat memahami perannya untuk menangani pasien sehingga mereka selalu bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya.

Temuan penelitian ini berdasarkan dengan penelitian Wenur et al., (2018) yang mendapatkan bahwasannya kinerja karyawan dipengaruhi dengan cara positif oleh stres kerja. Studi lain oleh Ahmad et al., (2019) menemukan bahwasannya kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh stres kerja secara substansial. Sesuai hasil penelitian bisa diberikan kesimpulan bahwasanya bagaimana pun keadaan perawat saat mengalami stres maka perawat dapat mengolah stres itu hingga tidak mempengaruhi kinerja perawat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai temuan penelitian bisa diberikan kesimpulan bahwasannya kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif serta negatif oleh lingkungan kerja (X3). Perihal itu dapat dijelaskan bahwasannya sirkulasi udara di tempat perawat bekerja sudah cukup baik. Dalam hal ini artinya perawat selalu siap dengan kondisi tempat

kerja yang dimiliki dan tidak dapat memilih lingkungan kerja serta selalu dapat menjalankan setiap tugasnya karena menyadari profesi dan tanggung jawabnya sebagai seorang perawat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Siahaan & Bahri (2019) yang menemukan bahwasannya lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup baik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian selanjutnya oleh Bukhari & Pasaribu (2019) menemukan bahwasannya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan serta positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai hasil penelitian bisa disimpulkan bahwasannya bagaimana pun lingkungan kerja yang dimiliki perawat maka perawat harus siap dan bisa menerima sehingga perihal itu tidak mempengaruhi kinerja perawat

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menjelaskan bahwasannya beban kerja tidak mendukung kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya, artinya semakin tinggi serta rendah beban kerja yang dimiliki maka kinerja perawat akan tetap stabil tidak mengalami peningkatan atau penurunan. Stres kerja tidak mendukung kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya, artinya semakin tinggi maupun rendah stres kerja yang dimiliki maka kinerja perawat akan tetap stabil tidak mengalami peningkatan atau penurunan. Serta lingkungan kerja tidak mendukung kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya terhadap kinerja perawat, memiliki makna makin baik atau buruk lingkungan kerja yang dimiliki maka kinerja perawat akan tetap stabil tidak terjadi kenaikan atau penurunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- 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.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.
<https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Aslami, N., Salim, S. R. A., & Absah, Y. (2018). The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Job Insecurity On The Performance Of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening Variable At Pt. Telekomunikasi Selular Branch Medan. *Advances in Economics, Business and*

Management Research (AEBMR), 46(1), 376–383. <https://doi.org/10.2991/ebic-17.2018.58>

- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Ihsan, N., Anwar, & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 161–173. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Fani, P. P. R. T., Sari, A. P., Fitriyatunur, R. A. S. Q., Sesilia, A. P., Dewi, I. M. I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan kita menulis.
- Monika, S. (2018). Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Emba*, 4(1), 1123–1133.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA)*, 2(1), 87–95.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada TBK. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3), 1–11. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 6 No 2 (2024) 661 - 671 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i2.3831

Vanchapo, A. R. (2019). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51-60.