

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

David Indra Prastiyas¹ Budi Prabowo²

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional
“Veteran” Jawa Timur, Indonesia
E-mail: davidindpr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Total sampel yakni sejumlah 44 pegawai bagian distribusi dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sedangkan teknik analisis datanya mengimplementasikan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya. Adapun secara parsial, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini bahwa pihak manajemen Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya perlu memprioritaskan tata kelola beban kerja dan stres kerja, serta perbaikan lingkungan kerja sebagai strategi utama peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja; kinerja karyawan; lingkungan kerja; stres kerja

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the influence of workload, work stress, and work environment on employee performance at the Surabaya Central Mail Processing Post Office. The study uses an associative research design with quantitative methods. A total of 44 distribution department employees were surveyed. Saturation sampling was used for the sample selection, and multiple linear regression analysis was used for the data analysis. The results indicate that workload, work stress, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Surabaya Central Mail Processing Post Office. However, workload has a negative and significant effect on employee performance. Meanwhile, work stress and work environment have a positive and significant effect on employee performance. This study implies that the management of the Surabaya Central Mail Processing Post Office should prioritize managing workload and work stress, as well as improving the work environment, as key strategies for enhancing employee performance.

Keywords: employee performance; work environment; workload; work stress

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika persaingan era modern, efektivitas pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci utama bagi organisasi dalam merealisasikan targetnya. Sebagai aset strategis, sumber daya manusia sangat menentukan resiliensi organisasi terhadap fluktuasi lingkungan bisnis. Aspek ini menegaskan bahwa kesuksesan lembaga tidak lagi sekadar bertumpu pada model dan teknologi, melainkan pada mutu performa para pegawainya. Kinerja karyawan didefinisikan

sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan korporasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun perilaku kerja. Hal ini diperkuat oleh pandangan Nurjanah & Dewi (2022) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan mencakup ukuran efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya, serta kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan kompetensi yang dimilikinya. Dengan adanya kontribusi secara langsung terhadap produktivitas, efektivitas operasional, dan keberlanjutan korporasi, maka identifikasi serta pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang krusial untuk diperhatikan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Nurjanah & Dewi (2022) menyatakan beban kerja sebagai serangkaian tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan kinerja karyawan (Chulanova & Sanaykov, 2023). Hal ini diperkuat oleh pendapat Widiastuti & Dewi (2025) yang menegaskan bahwa akumulasi tugas dan batasan waktu yang ketat dalam beban kerja secara langsung memicu peningkatan tensi stres kerja karyawan. Di samping beban kerja, stres kerja turut memegang peranan penting dalam memengaruhi performa karyawan. Zainal & Ashar (2023) mengonseptualisasikan stres kerja sebagai kondisi di mana individu mengalami tekanan mental, fisik, atau emosional yang intens akibat tuntutan pekerjaan yang melampaui ambang kapasitas, kompetensi, maupun sumber daya yang tersedia. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan semangat kerja, dan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan (Wahyu *et al.*, 2024). Meski demikian, dalam batas waktu tertentu tekanan kerja yang bersifat tantangan justru dapat menstimulasi fokus dan memacu performa pegawai. Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Nurdin *et al.* (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai seluruh elemen yang ada di sekitar karyawan serta kondisi di lokasi kerja yang secara langsung memengaruhi rasa aman, kenyamanan, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan.

Berbagai studi empiris yang meneliti pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memaparkan adanya temuan yang inkonsisten. Penelitian yang diinisiasi oleh Elvira & Widodo (2022) dan Indrajaya (2023) mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan ini berkontradiksi dengan penelitian Kosim *et al.* (2023), Satiawan *et al.* (2024), dan Innayah *et al.* (2025) yang memaparkan bahwa beban kerja justru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

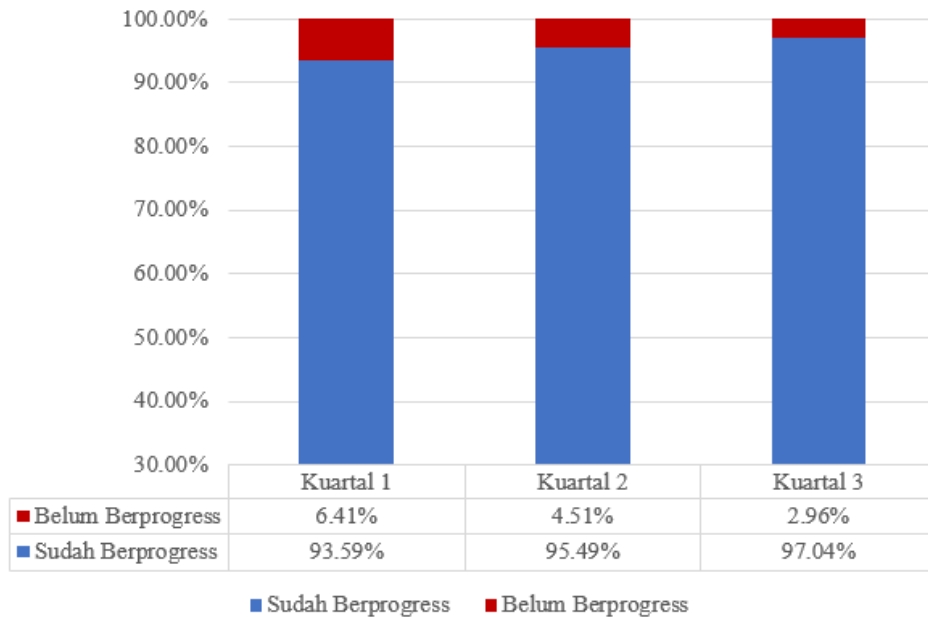
Variabel stres kerja juga menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang saling bertolak belakang. Hal ini berdasarkan penelitian dari Suwandi *et al.* (2023) dan Aturrizki *et al.* (2022) yang memperlihatkan bahwa stres kerja memberi

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, pada penelitian yang dilakukan Valencia & Rinamurti (2024) dan Triatmaja *et al.* (2022) mengindikasikan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara perbedaan tersebut, Wiliastuti & Indrawati (2026) turut memberikan pandangan bahwa stres kerja justru dapat menjadi pendorong performa karena memunculkan rasa pencapaian (*sense of achievement*) saat karyawan berhasil menyelesaikan tugas yang berat.

Adapun pada variabel lingkungan kerja juga ditemukan hasil yang tidak selaras. Pada penelitian yang dilakukan oleh Prabowo & Lesmana (2023) dan Aliya & Ardila (2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Krystiadi *et al.* (2021) dan Gusran *et al.* (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Afriano *et al.* (2026) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana kondisi operasional yang sudah tidak stabil lagi menjadi prioritas utama, sebab karyawan tetap melaksanakan tugasnya demi memenuhi tuntutan target baku organisasi. Dari hasil uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa inkonsistensi temuan empiris masih mendominasi keterkaitan antara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain masalah ketidakselarasan temuan empiris (*empirical gap*) yang telah dipaparkan sebelumnya, keterbatasan kontekstual juga ditemukan pada beberapa literatur sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh fokus para peneliti yang sebagian besar masih tersentralisasi pada sektor perbankan, rumah sakit, manufaktur, serta instansi jasa konvensional. Kajian yang mengonseptualisasikan beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di industri pengolahan pos dan logistik sejauh ini masih sangat terbatas. Padahal, industri ini mengondisikan karakteristik operasional yang berbeda, seperti tingginya volume paket harian, hingga fluktuasi beban kerja yang dinamis. Perbedaan lanskap kerja ini membuka peluang terjadinya dinamika pengaruh yang berbeda antarvariabel. Dengan demikian, pelaksanaan penelitian pada sektor pengolahan pos menjadi krusial demi memperkaya sekaligus memperluas generalisasi bukti empiris yang telah ada.

Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya adalah unit operasional strategis yang dinaungi oleh PT Pos Indonesia, yang beraktivitas pada sektor jasa pendistribusian surat, dokumen, dan paket, serta menyediakan layanan keuangan dan logistik. Berlokasi di Jl. Raya Bypass Juanda No. Km. 4-5, Manyar, Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, entitas ini menempati posisi geografis yang krusial di antara kawasan bisnis, perkantoran, dan pusat transportasi utama. Sebagai pusat pengolahan kiriman, instansi ini memikul tanggung jawab besar dalam mempertahankan produktivitas, ketepatan waktu distribusi, dan mutu pelayanan prima bagi pelanggan. Dalam merealisasikan target operasional tersebut, para pegawai senantiasa dihadapkan pada dinamika tuntutan kerja, seperti fluktuasi volume kiriman, tenggat waktu penyelesaian tugas yang ketat, serta kondisi lingkungan kerja yang secara langsung mengintervensi efektivitas kinerja mereka. Untuk memahami tingkat kinerja karyawan di Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya, berikut ini disajikan data pengukuran pencapaian kerja pada tahun 2025.



Gambar 1. Performa Kinerja Karyawan

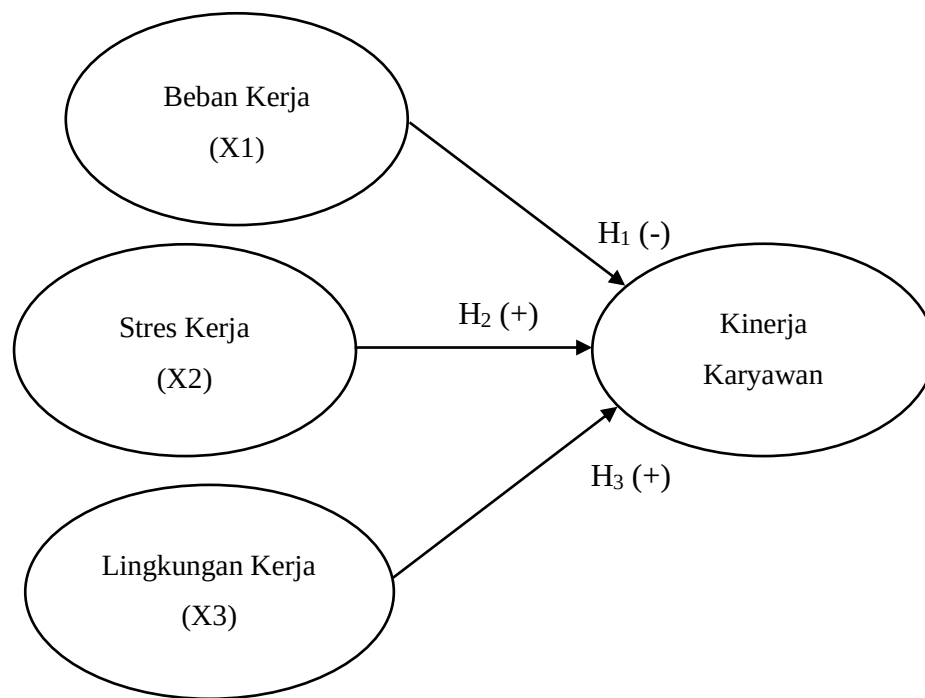
Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk pada hasil observasi di Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya, data performa pegawai mengonstruksi tren positif dari kuartal pertama hingga kuartal ketiga. Hasil evaluasi mencatat bahwa rasio karyawan yang menunjukkan progres kinerja pada kuartal 1 mencapai 93,59 persen, lalu menanjak ke angka 95,49 persen pada kuartal 2, dan menyentuh 97,04 persen pada kuartal 3. Sebaliknya, proporsi pegawai yang belum memperlihatkan kemajuan menyusut secara bertahap, yakni dari 6,41 persen pada kuartal 1, kemudian menjadi 4,51 persen di kuartal 2, dan menyisakan 2,96 persen pada kuartal 3. Kontraksi angka pada kelompok yang belum maju ini mengindikasikan bahwa mayoritas sumber daya manusia terbukti mampu mengeskalisasi produktivitas mereka secara konsisten. Hal ini menegaskan bahwa dinamika pada penguatan kinerja ini tetap memerlukan penelaahan lebih mendalam guna mengidentifikasi stimulan di baliknya, terutama yang berkaitan dengan variabel beban kerja, stres kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang dihadapi personel di lapangan.

Secara teoretis, keterkaitan antara beban kerja, stres, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*. Berdasarkan pendapat Bakker *et al.* (2023), teori ini mengonseptualisasikan bahwa setiap lingkungan kerja memiliki dua faktor utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) seperti beban kerja dan tekanan stres, serta sumber daya pekerjaan (*job resources*) seperti dukungan fisik dan sosial dari lingkungan kerja. Teori ini juga menjelaskan bahwa jika tuntutan pekerjaan yang bersifat menantang (*challenges demands*) diimbangi dengan sumber daya lingkungan kerja yang memadai, hal tersebut tidak akan menurunkan performa, melainkan menstimulasi proses motivasional yang memicu keterikatan kerja (*work engagement*). Dengan kata lain, keseimbangan dinamis antara tuntutan dan sumber

daya inilah yang secara psikologis akan menentukan tinggi rendahnya performa atau kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi antara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antarvariabel dapat digambarkan pada kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

Beberapa penelitian terdahulu (Indrayana & Putra, 2024), (Mudrika *et al.*, 2021), dan (Arsita *et al.*, 2024) ditemukan adanya keterikatan erat antara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan. Asumsi kelayakan model ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola beban kerja agar tetap ideal, pengendalian tingkat stres pada batas yang wajar, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif.

Namun, ketidaksesuaian di antara tujuan pekerjaan dan kemampuan individu seringkali menimbulkan tekanan yang mengakibatkan penurunan produktivitas. Penelitian oleh Ardelia *et al.* (2023) berargumen bahwa beban kerja berlebihan memicu kelelahan biologis dan psikis yang berujung pada penurunan kinerja. Pandangan ini didukung Sugesti & Akbar (2023), yang mengungkapkan bahwa beban kerja yang berat dan *deadline* dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kualitas kinerja. Ketika beban kerja melebihi kemampuan seseorang, karyawan akan mengalami kelelahan dan berdampak pada produktivitas. Hal ini diperkuat oleh pendapat Febrianto *et al.* (2026) bahwa ketidakmampuan organisasi dalam mendistribusikan beban kerja secara proporsional dengan kapasitas waktu yang tersedia akan menguras energi karyawan secara fisik dan mental, yang pada

akhirnya memicu penurunan performa kerja secara drastis. Sebaliknya, beban kerja yang diberikan secara proporsional, karyawan cenderung mampu bekerja secara optimal, fokus, dan memperoleh *output* yang berkualitas.

H₁: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Stres kerja dipandang sebagai fenomena yang memengaruhi kemampuan karyawan dalam menuntaskan tugasnya secara optimal. Namun, stres kerja juga dapat dipandang sebagai fenomena positif atau *eustress* yang berfungsi sebagai kekuatan pendorong untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menuntaskan tugasnya secara optimal. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Anggita & Kurniawan (2025) yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja justru berkontribusi langsung pada kenaikan kualitas dan kuantitas hasil kerja organisasi. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil dari penelitian Nandila *et al.* (2024) yang mengungkapkan bahwa pengaruh antara stres dan kinerja mengikuti pola kurva berbentuk U-terbalik, yang mengidentifikasikan bahwa stres tidak selalu berdampak buruk pada kinerja seseorang.

H₂: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai faktor krusial yang menentukan pencapaian kinerja karyawan. Penelitian Armansyah *et al.* (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkaitan langsung pada tingkat produktivitas karyawan. Peningkatan aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan yang diintegrasikan dengan dukungan nonfisik berupa hubungan interpersonal harmonis dan gaya kepemimpinan suportif, telah terbukti dapat meningkatkan efisiensi dan konsentrasi kerja. Adapun pada penelitian Sarip & Mustangin (2023) menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, termasuk ergonomi, keselamatan kerja, dan iklim sosial organisasi, secara signifikan dapat meminimalisir stres dan absensi yang disertai dengan meningkatkan efektivitas kinerja tugas karyawan. Ketika lingkungan kerja dirancang untuk mendukung kenyamanan, keamanan, serta interaksi yang harmonis, karyawan cenderung bekerja lebih fokus, termotivasi, dan produktif. Sebaliknya, lingkungan yang kurang memadai akan menghambat proses kerja dan menurunkan kinerja.

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan tergolong pada jenis penelitian asosiatif. Lokasi pada penelitian ini adalah Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya yang terletak di Jl. Raya Bypass Juanda No. Km. 4-5 Manyar, Kec. Sedati, Kab. Sidoarjo. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan bidang distribusi di Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya. Fokus penelitian secara spesifik diarahkan pada karyawan bidang distribusi karena posisi mereka merupakan inti operasional (*core business*) yang berhadapan langsung dengan target ketepatan waktu serta fluktuasi volume kiriman harian. Karakteristik kerja yang dinamis dan bertekanan tinggi tersebut dinilai paling representatif untuk menguji performa nyata di lapangan. Atas dasar karakteristik tersebut, teknik pengambilan sampel mengaplikasikan teknik *sampling* jenuh (sensus) dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel, sehingga diperoleh sampel

sebanyak 44 karyawan bidang distribusi. Pendekatan yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah metode survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan menggunakan skala Likert sebagai pengukuran variabel, serta teknik analisis data yang digunakan adalah SPSS versi 31.

Adapun teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Pada analisis deskriptif peneliti menerapkan uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Sementara pada analisis inferensial peneliti mengaplikasikan model regresi linier berganda guna melihat seberapa besar variabel-variabel tersebut mampu menjelaskan atau memprediksi perubahan pada variabel terikat secara serentak. Kemudian, peneliti juga melakukan uji secara parsial guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan guna mengetahui pengaruh seluruh variabel independen pada variabel dependen. Di sisi lain, peneliti juga menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengidentifikasi seberapa baik variabel bebas bisa menjelaskan data pada variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 44 staf bagian distribusi Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya. Berdasarkan data pada tabel 1 dengan mayoritas laki-laki (90,9 persen) dan usia dominan di atas 26-30 tahun (31,8 persen), yang menunjukkan pekerja dengan aktivitas fisik yang dominan dalam penanganan kiriman barang. Sebagian besar responden dengan jenjang pendidikan SMA (86,4 persen) dan sarjana (11,4 persen), serta memiliki pengalaman lama bekerja di rentang 0-3 tahun (43,2 persen) dan lebih dari 9 tahun (25 persen).

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Kategori	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	4	9,1
	Laki-laki	40	90,9
Usia	20-25 tahun	10	22,7
	26-30 tahun	14	31,8
	31-35 tahun	12	27,3
	>35 tahun	8	18,2
Tingkat Pendidikan	SMP	0	0
	SMA	38	86,4
	Diploma	1	2,3
	Sarjana	5	11,4
Lama Bekerja	0-3 tahun	19	43,2
	4-6 tahun	9	20,5
	7-9 tahun	5	11,4
	> 9 tahun	11	25,0

Sumber: Data diolah, 2026

Penentuan validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Sebuah data dinyatakan valid bilamana r-hitung lebih besar daripada r-tabel dan signifikansinya lebih dari 0,05 pada tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig.	Deskripsi
Beban Kerja (X1)	0,869	0,297	< 0,01	Valid
	0,806	0,297	< 0,01	Valid
	0,812	0,297	< 0,01	Valid
	0,795	0,297	< 0,01	Valid
	0,727	0,297	< 0,01	Valid
	0,824	0,297	< 0,01	Valid
Stres Kerja (X2)	0,878	0,297	< 0,01	Valid
	0,666	0,297	< 0,01	Valid
	0,690	0,297	< 0,01	Valid
	0,648	0,297	< 0,01	Valid
	0,780	0,297	< 0,01	Valid
	0,549	0,297	< 0,01	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,400	0,297	< 0,01	Valid
	0,644	0,297	< 0,01	Valid
	0,710	0,297	< 0,01	Valid
	0,805	0,297	< 0,01	Valid
	0,670	0,297	< 0,01	Valid
	0,753	0,297	< 0,01	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,715	0,297	< 0,01	Valid
	0,659	0,297	< 0,01	Valid
	0,683	0,297	< 0,01	Valid
	0,581	0,297	< 0,01	Valid
	0,645	0,297	< 0,01	Valid
	0,569	0,297	< 0,01	Valid
	0,522	0,297	< 0,01	Valid
	0,644	0,297	< 0,01	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

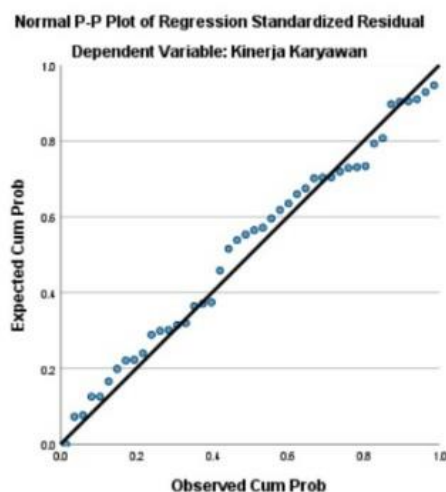
Merujuk hasil uji validitas pada tabel 2, seluruh indikator pada variabel yang diteliti dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi setiap indikator lebih unggul dari r-tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan unsur-unsur pernyataan dalam kuesioner telah merepresentasikan seluruh variabel yang diteliti secara akurat.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Deskripsi
Beban Kerja (X1)	0,917	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,689	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,835	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,659	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Bersumber dari tabel 3, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), serta kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih unggul dari batas minimum 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data diolah, 2026

Merujuk pada gambar uji Normal P-Plot tersebut, dapat dikatakan bahwa titik-titik datanya menyebar di sepanjang dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini bisa disimpulkan data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			<i>Unstandardized Residual</i>
N			44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,40009349
Most Extreme Differences	Absolute		0,085
	Positive		0,077
	Negative		-0,085
Test Statistic			0,085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,573
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,560
		Upper Bound	0,585

Sumber: Data diolah, 2026

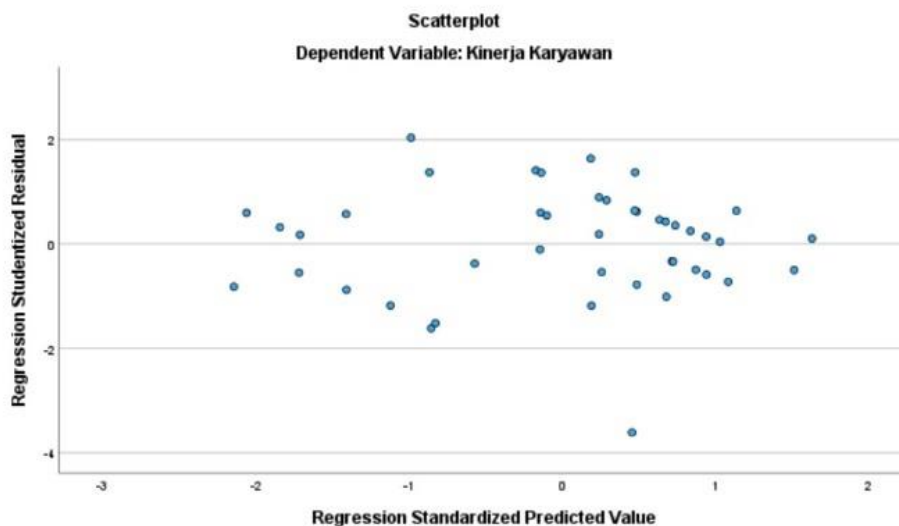
Dalam uji normalitas, data teridentifikasi normal bilamana nilai Asymp. Sig. lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini terdistribusikan normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel Independen	Collinearity Statistics		Deskripsi
		Tolerance	VIF	
1.	Beban Kerja (X1)	0,953	1,050	Nonmultikolinearitas
2.	Stres Kerja (X2)	0,894	1,119	Nonmultikolinearitas
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0,929	1,076	Nonmultikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2026

Merujuk pada tabel 5, nilai *tolerance* variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berada di atas batas minimal 0,1, sementara nilai VIF secara konsisten berada di bawah angka 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah multikolinearitas dan terhindar dari penyimpangan estimasi koefisien regresi.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026

Mengacu pada gambar 4 tersebut, dapat diamati dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Di sisi lain, titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu pada satu titik, sehingga mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini dan memenuhi asumsi homokedastisitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,736 ^a	0,542	0,508	1,45165	1,883
a. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja					
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2026

Merujuk pada tabel 6, diketahui nilai Durbin-Watson berada di rentang 1,5 – 2,5 maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah autokorelasi, sehingga asumsi independensi residual telah terpenuhi.

Tabel 7.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10,120	2,532		3,997	< 0,001
Beban Kerja	-0,075	0,036	-0,230	-2,099	0,042
Stres Kerja	0,533	0,096	0,628	5,547	< 0,001
Lingkungan Kerja	0,129	0,056	0,259	2,330	0,025

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7, maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 10,120 + (-0,075).X_1 + 0,533.X_2 + 0,129.X_3 + 2,532$$

Sehingga, hasil analisis dapat diinterpretasikan antara lain : konstanta sebesar 10,120 menunjukkan bahwa apabila beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) diasumsikan 0 atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 10,120 satuan. Hal ini menggambarkan adanya performa dasar yang dimiliki karyawan secara internal. Koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar -0,075 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif antara beban kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0,533 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menyatakan bahwa pada tingkat tertentu, stres kerja (X2) berperan sebagai stimulan yang memacu kinerja karyawan. Koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 0,129 yang memiliki kontribusi positif terhadap kinerja.

Tabel 8.
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99,891	3	33,297	15,801	< 0,001 ^b
Residual	84,291	40	2,107		
Total	184,182	43			

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

b. *Predictors* : (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Dengan adanya hasil tersebut, diketahui bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dengan tingkat signifikansi lebih rendah dari taraf signifikansi. Analisis ini memperlihatkan bahwa beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel independen tersebut menjadi penentu krusial dalam fluktuasi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Dalam konteks operasional di Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya, kinerja karyawan merupakan cerminan utama dari kualitas layanan serta kesehatan organisasi. Ketiga aspek ini yakni beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja saling berinteraksi secara dinamis dalam memengaruhi output kerja. Hasil pengujian menunjukkan adanya karakteristik interaksi yang unik dari ketiga variabel tersebut. Pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi krusial sebab adanya beban kerja yang berlebihan terbukti memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap penurunan efisiensi kerja. Sebaliknya, stres kerja di bidang distribusi ini justru bertindak sebagai stimulan positif (*eustress*). Tekanan kerja yang ada di lapangan tidak melemahkan mental, melainkan memicu fokus tinggi, dan memunculkan rasa urgensi terhadap target waktu penyelesaian volume kiriman harian dengan cepat. Sinergi ini diperkuat oleh lingkungan kerja yang suportif dan ergonomis menciptakan atmosfer kondusif untuk mempertahankan energi kerja tersebut.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan distribusi tidak akan efektif bilamana hanya berfokus pada salah satu faktor saja. Dengan demikian, pihak manajemen Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya perlu menyelaraskan pembagian beban kerja agar tidak melampaui kapasitas karyawan, mempertahankan ritme tekanan kerja yang adaptif sebagai pemacu motivasi, serta menata lingkungan fisik tempat kerja sebagai satu kesatuan tindakan demi mewujudkan performa kerja yang maksimal.

Tabel 9.
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10,120	2,532		3,997	< 0,001
Beban Kerja	-0,075	0,036	-0,230	-2,099	0,042
Stres Kerja	0,533	0,096	0,628	5,547	< 0,001
Lingkungan Kerja	0,129	0,056	0,259	2,330	0,025

a, *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa variabel beban kerja (X1) menunjukkan adanya arah pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak terkendali secara nyata berpotensi menurunkan performa karyawan. Beban kerja yang melampaui kapasitas dapat memicu kelelahan fisik, tekanan mental, serta degradasi fokus yang pada akhirnya menghambat pencapaian mutu dan volume pekerjaan. Meski organisasi telah berupaya mengoptimalkan pembagian tugas, menjaga konsistensi alur kerja, dan memperkuat koordinasi internal, langkah-langkah tersebut rupanya belum cukup efektif untuk meredam dampak negatif dari tingginya volume pekerjaan. Dengan kata lain, penerapan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional menjadi krusial untuk memitigasi risiko penurunan kinerja dan menjaga stabilitas produktivitas di masa depan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan terdahulu yang dilakukan oleh Ardiyanti &

Radiansyah (2024) dalam studi berjudul Pengaruh Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Stres Kerja. Penelitian tersebut juga mengonfirmasi bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga memperkuat urgensi manajemen dalam memperhatikan aspek proporsionalitas tugas bagi tenaga kerja.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, variabel stres kerja (X2) mengindikasikan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini mengisyaratkan bahwa kondisi stres yang dialami oleh karyawan di Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya cenderung bersifat *eustress* atau stres yang bersifat konstruktif bagi kinerja karyawan. Tekanan kerja pada ambang batas tertentu terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin, fokus, serta ketelitian pegawai dalam menuntaskan tanggung jawab mereka. Target layanan dan tenggat waktu yang ditetapkan secara jelas menciptakan rasa urgensi positif yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab. Di sisi lain, adanya dukungan manajerial serta pola komunikasi yang terbuka memungkinkan tekanan tersebut dikelola secara produktif, sehingga stres kerja justru menjadi katalisator penting dalam mengoptimalkan performa individu. Hal ini diperkuat oleh temuan Sulaksono *et al.* (2026) yang memperlihatkan bahwa tekanan atau konflik fungsional di lingkungan kerja profesional dapat bertindak sebagai stimulus kognitif yang memicu kepatuhan, menekan perilaku menyimpang (*workplace deviance*) dan justru meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati & Setia (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur. Dalam studi tersebut, ditemukan bukti serupa bahwa stres kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa tekanan kerja yang bersifat tantangan (*challenges demands*) dapat menjadi elemen pendorong keberhasilan kerja.

Mengacu pada hasil analisis regresi linier berganda, variabel lingkungan kerja (X3) memperlihatkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang harmonis merupakan fondasi krusial dalam menumbuhkan motivasi serta produktivitas tenaga kerja. Ketersediaan fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang serasi, serta pola interaksi yang efektif antara pimpinan dan bawahan menciptakan atmosfer yang sangat menunjang penyelesaian tugas. Secara teoritis, kondisi lingkungan yang suportif ini diperkuat oleh *Job Demands-Resources Theory* yang dikutip oleh Yokanan & Nazara (2026), di mana pemenuhan sumber daya lingkungan yang memadai secara psikologis akan memperkuat keterikatan emosional karyawan dan menstimulasi motivasi intrinsik untuk mencapai target performa yang ditargetkan. Melalui penyediaan ruang kerja yang representatif, peralatan yang lengkap, dan sistem kerja terstruktur, alur pekerjaan menjadi lebih efisien. Selain itu, suasana kerja yang positif memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya tercermin melalui peningkatan loyalitas serta dedikasi dalam mencapai target perusahaan di Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Amna *et al.* (2025) melalui penelitiannya yang berjudul Pengaruh

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT SaptaIndra Sejati. Hasil studi tersebut juga mengonfirmasi bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sehingga mempertegas peran penting faktor lingkungan fisik maupun nonfisik dalam keberhasilan organisasi.

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,736 ^a	0,542	0,508	1,45165
a. <i>Predictors</i> : (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja				
b. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan data pada tabel 10, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,542. Hal ini memverifikasikan bahwa variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 54,2 persen terhadap variasi kinerja karyawan (Y) di Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya. Sementara itu, sisanya sebesar 45,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar lingkup penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi kerja, atau gaya kepemimpinan yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan di bagian distribusi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya. Adapun secara parsial, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat dikemukakan beberapa saran pada penelitian ini. Pertama, bagi pihak Kantor Pos Sentral Pengolahan Pos Surabaya agar senantiasa terus mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif melalui peningkatan fasilitas, pembinaan budaya organisasi yang positif, serta penerapan manajemen stres yang efektif. Sebab upaya ini akan mendukung terciptanya tenaga kerja yang adaptif dan siap menghadapi tantangan organisasi di masa depan. Kedua, bagi peneliti berikutnya agar mempertimbangkan penggunaan sampel yang lebih representatif atau lebih banyak lagi serta memiliki variabel tambahan, seperti variabel moderasi atau intervening untuk memperoleh pemahaman yang terperinci perihal faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

Afriano, H. E., Kurniawan, D., Hendrawan, K., & Wahyudi, W. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan

- Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru SMP di Kecamatan Karang Tengah). *E-JURNAL MANAJEMEN*, 15(5), 581–601. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2026.v15.i5.p06>
- Aliya, S., & Ardila, B. (2024). Determinasi Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. STL, Palembang. *Jurnal Ekuilnemi*, 6(3), 761–773. <https://doi.org/10.36985/6n2jxr09>
- Amna, Y., Qasabandiyah, M. K., Walidi, & Samsuri. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Indra Sejati. *Journal of Management and Business*, 4(2018), 48–65. <https://www.jmbaina.id/index.php/jmba/index>
- Anggita, T., & Kurniawan, P. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur. *Cakrawala : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(2), 273–280. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i2.375>
- Ardelia, S., Karimudin, Y., & Santati, P. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Sakinah Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 879–888. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3686>
- Ardiyanti, N., & Radiansyah, E. (2024). Pengaruh Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stres Kerja. *Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1544–1553. <https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.513>
- Armansyah, A., Rizki, M., Herman, H., & Saputra, E. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XY. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1443. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1835>
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Counter Handphone Oppo di Situbondo. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(5), 73–86.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Vergel, A. S. (2023). *Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later ; Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933> Copyright
- Chulanova, O., & Sanaykov, V. (2023). Operationalization of Professional Burnout of Staff in Conditions of Remote Work and Hybrid Office. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, 12(2), 107–114. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-2-107-114>
- Elvira, E., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Easton Kaleris Indonesia. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 255–264. <https://doi.org/10.35968/>
- Febrianto, H. G., Fitriana, A. I., & Sari, R. U. (2026). How Workload and Role Conflict Affect Employee Performance Through Burnout: a Mediation Analysis. *MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS, DAN KEWIRAUSAHAAN*, 20(1), 41–53.

- <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2026.v20.i01.p03>
- Gusran, G., Lambe, K. H. P., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 128–135. <https://doi.org/10.8844/q0hr0r07>
- Indrajaya, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(2), 157–165. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i2.512>
- Innayah, Yayuk, Y., Anggia Sari, L., & Julianto, H. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kualitas Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 5(3), 530–535. <https://doi.org/10.47065/jamek.v3i1.2148>
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK : Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281–290. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12079>
- Krystiadi, G. B. R., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7(2), 1–4. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v7i2.6476>
- Nandila, L. P., Barlian, B., & Risana, D. (2024). The Effect of Workload and Work Stress on Courier Performance at PT Lazada Elogistics Tasikmalaya. *Jurnal Multidisiplin*, 1(1), 9–18. <https://doi.org/10.70963/jm.v1i1.20>
- Nurdin, E. S., Amang, B., & Priyadi, A. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1611–1623. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2159>
- Nurjanah, & Dewi, R. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT Alto. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, 7(02), 90–111. <https://doi.org/10.59179/jek.v7i02.79>
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah - Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Rahmawati, E. D., & Setia, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur. ... *Studies and Entrepreneurship Journal ...*, 4(5), 4926–4936. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.1685>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Diversitas, Jurnal Manajemen*, 3(1), 95–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.65378/manajemendiversitas.v3i1.83>
- Satiawan, M., Surayya, Lele, A., & Revita, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan

- Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Donggala. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(4), 948–955. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i4.3798>
- Sugesti, H., & Akbar, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pos Internasional Bagian Ekspor di Kantor Pos Indonesia MPC Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 13(1), 112–121. <https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/promark/article/view/3063>
- Sulaksono, A., Bungin, B., Dewi, L., Wibisono, A. H., & Tsabita, A. S. (2026). Implications of Interpersonal Conflict for Physicians' Task Performance: Workplace Deviance as a Mediator. *MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS, DAN KEWIRAUSAHAAN*, 19(1), 20–40. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2026.v20.i01.p02>
- Suwandi, Bustomi, B., & Suryanti, R. (2023). Pengaruh Work From Home, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 41–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.119>
- Triatmaja, I., Nelwan, O., & Lengkong, V. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado Effect of Workload, Work Stress and Motivation on Employee Performance Fif Group Manado. *Lengkong 377 Jurnal EMBA*, 10(3), 377–387. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>
- Valencia, A., & Rinamurti, M. (2024). Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja Terhadap Karyawan Auto2000. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 5(1), 74–86. <https://doi.org/10.32815/jpro.v5i1.2109>
- Wahyu, N., Moeins, A., & Marhalinda, M. (2024). Increased Work Stress, Work Motivation and Work Environment and Their Impact on Employee Performance. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(2), 685–698. <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i2.8094>
- Widiastuti, N. N. E., & Dewi, I. G. A. M. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. *E-JURNAL MANAJEMEN*, 14(12), 918–934. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i12.p01>
- Wiliastuti, N. M. L., & Indrawati, A. D. (2026). Peran Work-Life Balance Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi pada La Joya Balangan Beach Resort. *E-JURNAL MANAJEMEN*, 15(1), 88–102. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2026.v15.i1.p06> ISSN:
- Yokanan, R. T., & Nazara, M. (2026). Ambidexterity and Perceived Organizational Support Predict Employee Performance: Roles of Dark Triad and Job Satisfaction. *MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS, DAN KEWIRAUSAHAAN*, 20(1), 111–128. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2026.v20.i01.p07>
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja* (E. Efitra, Ed.; 1st ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. www.buku.sonpedia.com