

Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan : literature review

Netarisa^{1,*}, Desheila Andarini², Haerawati Idris³, Rini Anggraeni⁴

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya
netarisa2@gmail.com

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Article history

Received : 25 November 2023

Keywords

Beban Kerja
Stress Kerja
Kinerja Karyawan
Workload
Workstress
Employee's performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dan menjadi modal utama dalam menjalankan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada untuk dapat mencapai tujuan ketenagakerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan banyak cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan. Penelitian ini diadakan secara literature review dan dilakukan dengan cara mencari, memilih, dan mempelajari artikel sesuai dengan topik yang dibahas. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

1. Pendahuluan

Dalam menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dan menjadi modal utama dalam menjalankan perusahaan tersebut.. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada untuk dapat mencapai tujuan ketenagakerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan banyak cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban

kerja berlebih kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada karyawan yang bisa menimbulkan overload dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan, hal ini sesuai dengan pendapat dari Gibson (Rohman & Ichsan, 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara fisik ataupun nonfisik.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memaksimalkan hasil kerja, sedangkan lingkungan yang buruk menyebabkan penurunan prestasi. Stres juga berperan dalam kinerja pegawai; tingkat stres yang moderat dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi jika stres terlalu tinggi, kinerja cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan tugas (Wadan et al., 2023). Sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran orang-orang yang aktif dan dominan dalam segala aktivitas kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang tersedia pada karyawan (MPOC et al., 2020). Adapun faktor-faktor yang dinilai peneliti dapat meningkatkan kinerja daripada karyawan dalam perusahaan yaitu beban kerja, lingkungan kerja serta stress kerja. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria – kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Lingkungan (Polakitang et al., 2019)

2. Metode

Artikel ini merupakan Literature Review, yaitu suatu metode sistematis, reproduisibel, dan eksplisit dengan tujuan identifikasi dan sintesis terhadap karya ilmiah hasil penelitian atau pemikiran yang telah dibuat peneliti atau praktisi. Tujuan Literature

Review adalah media yang menyediakan latar atau dasar teori untuk penelitian, mempelajari secara luas penelitian yang sudah ada terkait topik penelitian, dan menjadi jawaban praktik melalui pemahaman yang dihasilkan penelitian terdahulu. Topik Literature Review ini adalah Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelusuran artikel hasil penelitian atau pemikiran dilakukan melalui google scholar.

Kata kunci yang digunakan untuk penelusuran artikel adalah Stress Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, workload, workstress, employe's performance. Kriteria artikel yang digunakan dalam literature review ini adalah artikel mempunyai judul dan isi yang sesuai dengan topik "pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan". Hal tersebut bertujuan agar artikel yang digunakan sesuai dengan topik dan fakta sehingga memberikan kemuktahiran terhadap studi literature.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Penelitian

NO	Penulis / Tahun	Tempat	Judul	Metode	Sampel	Hasil
1	Brenda U. C. Warongan Lucky O. H. Dotulong Genita G.Lumintang (2022)	PT.Jordan Bakery Tomohon	Pengaruh lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Jordan Bakery Tomohon	Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau	50 responden	Berdasarkan penelitian ini menunjukkan jika stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

				skala numeric.		
2	Rocky Rindorindo Sri Murni Irvan Trang (2021)	Hotel Gran Puri Manado	Pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel gran puri	Metode yang digunakan yakni metode kuantitatif dengan menggunak an Teknik analisis cross sectional model	54 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Hety Umriyani Safitri (2020)	SMP Negeri 2 Samarinda dan pada guru SMP Negeri 8 Samarinda.	Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif	guru-guru SMP Negeri 2 Samarinda yang berjumlah 49 orang dan guru- guru SMP Negeri 8 Samarinda yang berjumlah 35 orang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja dengan stress kerja pada guru di SMP Negeri 2 Samarinda dan pada guru SMP Negeri 8 Samarinda
4	Malik Abdul Rohman Rully Moch Ichsan,SS., MM (2021)	PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan	Metode deskriptif dan metode asosiatif	47 responden	Hasil pada penelitian ini bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

			Pt honda daya anugrah mandiri cabang sukabumi			
5	Aron F Polakitang Rosalina Koleangan Imelda Ogi (2019)	PT. Esta group jaya	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Esta group jaya	Metode yang digunakan yakni metode kuantitatif	85 responden	hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	Sulastri, Onsardi (2020)	Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu	Pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan	Metode yang digunakan yakni analisis kuantitatif, yaitu metode multivariat e analisis yang menggunakan perhitungan statistik	30 responden	Hasil penelitian yang didapat bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka mengurangi potensi kerja karyawan.
7	Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquini	PERUMD A Air Minum Tirta Jungporo	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap	Penelitian ini menggunakan metode penelitian	120 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	(2020)	Kabupaten Jepara	Kinerja Karyawan	sensus. Populasi		
8	Yuliyah Ahmad1 Bernhard Tewal2 Rita N. Taroreh3 123 (2019)	Pt. Fif group manado	Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Fif group manado	Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif- asosiatif	60 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
9	Ronal Donra Sihaloho , dan Hotlin Siregar (2019)	PT. Super setia sagita medan	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Super setia sagita medan	Metode penelitian yang digunakan yakni penelitian kuantitatif	52 responden	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan, beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Menurut (Polakitang et al., 2019) beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Menurut Permendagri No.12/2008 (Dhruba Lal Pandey, 2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Dimensi Beban kerja adalah : 1. Beban Kerja Fisik 2. Beban Kerja Psikis 3. Aspek Pemanfaatan Waktu (Yusof et al., 2021)

Menurut (Shan et al., 2023), dimensi atau indikator mempengaruhi kinerja karyawan membagi dimensi kinerja karyawan menjadi enam dimensi sebagai berikut

1. Upaya: Jumlah upaya yang telah ditunjukkan karyawan dalam pekerjaan mereka yang sebenarnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagaimana dibuktikan oleh inisiatif, dan apakah karyawan aktif di tempat kerja.

2. Pengetahuan profesional, atau pengetahuan yang luas tentang pekerjaan dan keterampilan seorang karyawan, tercermin dalam kemampuan karyawan untuk memahami hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Kualitas, seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka.

4. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan, dinyatakan dalam uang, jumlah unit produksi atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

5. Kepatuhan terhadap aturan, pemahaman karyawan dan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan internal yang ada.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengertian Stress kerja Menurut (Wolor et al., 2019) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar

Stress kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaannya. Dimensi Stress Kerja adalah :1. Faktor Lingkungan 2. Faktor Organisasi 3. Faktor Individu.

Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung kegiatan organisasi. Motivasi adalah kunci untuk memungkinkan karyawan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Tanpa motivasi, pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar karena motivasi kerjanya tidak terpenuhi. Menurut Luther (2006: 442) Stress kerja memiliki beberapa penyebab:

1. Stressor Ekstraorganisasi

Stresor eksternal adalah faktor-faktor yang menyebabkan stres dari luar organisasi, seperti:

a. Perubahan sosial secara umum didefinisikan sebagai proses perubahan atau pengubahan struktur dan tatanan masyarakat, yaitu kenyamanan lingkungan, pemikiran dan sikap yang lebih inovatif, mengubah kehidupan sosial menjadi kehidupan yang lebih bermanfaat.

b. Kesulitan Globalisasi Proses integrasi internasional yang terjadi melalui pertukaran pandangan dunia, produk, ide, dan aspek budaya lainnya.

c. Dukungan Keluarga Anggota keluarga diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres seseorang. Dari krisis sementara seperti pertengkaran keluarga dan penyakit hingga hubungan yang memburuk dengan orang tua, pasangan dan anak-anak, situasi rumah tangga dapat sangat merugikan karyawan.

2. Stresor Organisasi

Selain stresor yang dapat muncul di luar organisasi, juga terdapat stresor organisasi, stresor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri. Bisnis sering mengalami gangguan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, ketika suatu perusahaan mengalami gangguan, seringkali mengakibatkan:

a. Kebijakan dan peraturan manajemen yang terlalu otoriter bagi karyawan tentu saja membuat mereka tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja.

b. Ambiguitas tugas. Dalam hal ini, karyawan bingung dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Perusahaan Anda mungkin telah menerapkan beban tugas yang tidak boleh dijalankan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.

3. Stresor kelompok

Stresor kelompok dapat dikategorikan menjadi dua bidang:

a. Rekan kerja yang menyebarkan. Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan dari anggota kelompok yang kohesif. Mereka jauh lebih baik dengan berbagi masalah dan kebahagiaan mereka satu sama lain. Situasi ini menjadi stres ketika hubungan antar karyawan direduksi menjadi individu

b. Kurangnya kekompakan dengan rekan kerja. Penelitian Hawthorne jelas menunjukkan pentingnya solidaritas atau "kohesi" di antara karyawan, terutama di tingkat bawah

organisasi. Kurangnya kohesi dapat menyebabkan stres ketika karyawan dibatasi atau dikucilkan dari karyawan lain karena struktur kerja dan tidak mengalami kesempatan untuk bekerja sama.

4. Stresor Pribadi

Ada kesepakatan tentang dimensi keadaan dan disposisi pribadi yang dapat mempengaruhi stres.

4. Kesimpulan

1. Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan berupa kelelahan pada fisik maupun mental yang menimbulkan marah, sakit kepala bahkan gangguan pencernaan.

2. Stress Kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena jika stress terjadi pada saat kerja karyawan akan cepat merasa bosan dan kehilangan semangat dalam bekerja. Dan ketika karyawan merasa bosan pada saat bekerja dapat membuat kinerja kerja menjadi menurun dan depresi karena tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

BIBLIOGRAFI

- Adiguzel, Z. (2019). Examining of The Effects of Employees on Work Stress, Role Conflict and Job Insecurity on Organizational Culture. *International Journal of Economics and Management*, 1(4), 37–48. <https://orcid.org/0000-0003-0159-3621>
- 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), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- de Reuver, R., Van de Voorde, K., & Kilroy, S. (2021). When do bundles of high performance work systems reduce employee absenteeism? The moderating role of workload. *International Journal of Human Resource Management*, 32(13), 2889–2909. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1616594>
- Dhruba Lal Pandey, P. . (2020). No Title. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05).
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based

- in the Banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32–50. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>
- Ibrahim, R. Z. A. R., Zalam, W. Z. M., Foster, B., Afrizal, T., Johansyah, M. D., Saputra, J., Bakar, A. A., Dagang, M. M., & Ali, S. N. M. (2021). Psychosocial work environment and teachers' psychological well-being: The moderating role of job control and social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147308>
- Idayanti, E., Dewa Agung Ayu, I., & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 6, 29–37. www.ajhssr.com
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 03(02), 142–148.
- Kaburi, B. B., Bio, F. Y., Kubio, C., Ameme, D. K., Kenu, E., Sackey, S. O., & Afari, E. A. (2019). Psychological working conditions and predictors of occupational stress among nurses, salaga government hospital, Ghana, 2016. *Pan African Medical Journal*, 33, 1–15. <https://doi.org/10.11604/pamj.2019.33.320.16147>
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Melati, P., Yo, P., Bagus, I., & Surya, K. (2015). Putu Melati Purbaningrat Yo 1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- MPOC, lia dwi jayanti, & Brier, J. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
- Nadialista Kurniawan, R. A. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Omar, M., Hairianie, O. A., Muna, A., Mohd, W., Nurul, F., & Hairpuddin, F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and Intention To Leave Among Employees of an Insurance Company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4),

5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>

- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Shan, G., Wang, W., Wang, S., Zhang, Y., & Li, Y. (2023). Cross-level effects of health-promoting leadership on nurse presenteeism: The mediation and moderation effect of workload and performance pressure. *Current Psychology*, 42(15), 12322–12334. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02591-w>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Wadan, W., Lamawuran, P., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 4(6), 1036–1048.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Wolor, C. W., Supriyati, Y., & Purwana, D. (2019). Effect of organizational justice, conflict management, compensation, work stress, work motivation on employee performance sales people. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 1277–1284. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.74176>
- Yusof, J., Adibah binti Ibrahim, F., Binti Haji Hassan, H., & Norazmi bin Nordin, M. (2021). Elements of Work Environment In The Construct Of Special Education Teacher Workload In Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5284–5288.