

Model Peningkatan *Human Resources Performance* melalui *Supportive Work Environment*, *Workload* yang Dimediasi oleh *Work Stress* di PT Indo Karya Beton

Juliasyifa Muninggar^{1*}, Alifah Ratnawati²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Sultan Agung, Indonesia

*Penulis Korespondensi: juliasyifaamuninggar@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze and describe the model for increasing Human Resource Performance through a supportive work environment and Workload, with work stress as a mediating variable at PT Indo Karya Beton. The study is driven by the importance of managing human resources in the concrete manufacturing industry and the presence of inconsistent results in previous research (research gap) regarding the relationships among Workload, supportive work environment, work stress, and employee performance. The population in this study consisted of 100 production division employees at PT Indo Karya Beton. The sampling technique utilized a census method (saturated sampling), wherein the entire population of 100 employees was selected as research respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data analysis tool employed was Path Analysis assisted by SPSS software, incorporating validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, and the Sobel Test to evaluate mediating effects. The results of the study indicate that a supportive work environment has a positive and significant effect on work stress. Workload has a positive and significant effect on work stress. A supportive work environment has a positive and significant effect on Human Resource Performance. Workload has a positive and significant effect on Human Resource Performance. Work stress has a positive and significant effect on Human Resource Performance. Furthermore, work stress is significantly proven to mediate the influence of both supportive work environment and Workload on Human Resource Performance at PT Indo Karya Beton. Practically, the implications of this study suggest that the management of PT Indo Karya Beton should continuously maintain and enhance a conducive working environment as well as balance employee Workloads so that work stress remains at an optimal level, thereby exerting a positive impact on overall productivity and performance.*

Keywords: *Human Resource Performance; Supportive Work Environment; Workload; Work Stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan model peningkatan kinerja sumber daya manusia (*Human Resource Performance*) melalui *supportive work environment* dan beban kerja (*Workload*) dengan stres kerja (*work stress*) sebagai variabel mediasi pada PT Indo Karya Beton. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di industri manufaktur beton serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja pendukung, stres kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT Indo Karya Beton yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (*sampling jenuh*), di mana seluruh populasi sebanyak 100 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan perangkat lunak SPSS, mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, serta Uji Sobel untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. *Supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance*. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance*. *Work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance*. *Work stress* terbukti secara signifikan mampu memediasi pengaruh *supportive work environment* dan *Workload* terhadap *Human Resource Performance* pada PT Indo Karya Beton. Implikasi praktis dari penelitian ini menyarankan manajemen PT Indo Karya Beton untuk terus mempertahankan dan meningkatkan dukungan lingkungan kerja yang kondusif serta menyeimbangkan beban kerja karyawan agar stres kerja berada pada tingkat optimal yang berdampak positif pada produktivitas dan kinerja.

Kata Kunci: Kinerja Sumber Daya Manusia; Lingkungan Kerja yang Mendukung; Beban Kerja; Stres Kerja

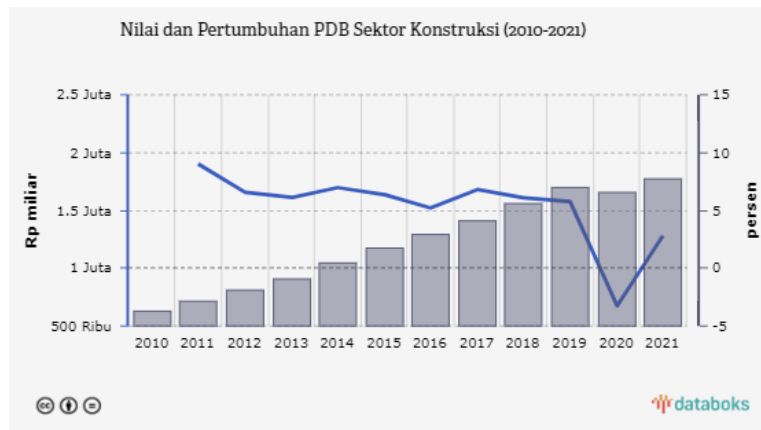
1. LATAR BELAKANG

Diera globalisasi yang mengharuskan organisasi lebih ekstra didalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan karena banyak perubahan yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi sekarang. Rutinitas pekerjaan didalam suatu organisasi sangat dibutuhkan karena kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga ukuran dalam penilaian suatu pekerjaan dapat dilihat diberbagai aspek untuk menghasilkan output seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi tersebut. Sebuah perusahaan akan berkembang bila didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. Hal tersebut sangat beralasan, mengingat Sumber daya manusia memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Suatu organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berfungsi secara maksimal (Neken, 2021).

Definisi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan, menyelesaikan target kerja sesuai waktu, dan sejalan dengan moral serta etika perusahaan (Adhari,2021). Didalam kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) memperhatikan faktor-faktor yang mampu mendorong kinerja sumber daya manusia dapat meningkat, di antaranya adalah faktor *supportive work environment*, beban kerja, dan stress kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki rasa khawatir terhadap tuntutan-tuntutan pekerjaan sehingga akan menimbulkan berbagai masalah seperti stres dalam menjalankan pekerjaan.

Selain itu stres kerja menggambarkan kinerja sebagai perilaku nyata yang dihasilkan karyawan sebagai prestasi kerja sesuai peran mereka, sehingga stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja ini (Komalasari,2020). Meneliti bukti dalam kasus ini, peneliti menemukan fenomena *gap* banyak pekerja di industri bahan baku kontruksi tiang pancang beton juga mengalami stres kerja, yang mana perusahaan industri bahan baku kontruksi tiang pancang beton memiliki penetapan target dan produktivitas tuntutan setiap tahunnya agar perusahaan dapat selalu berkembang.

Sebuah industri bahan baku kontruksi tiang pancang beton adalah salah satu sektor dengan memiliki peran penting dalam menyalurkan kontribusi yang signifikan pada perekonomian nasional. Terlihat berdasarkan pertumbuhan industri tersebut yang menduduki posisi paling tinggi dengan presentase 8,00% pada triwulan pertama tahun 2021, presentase tersebut terus naik dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun lalu yaitu 6,50% pada tahun 2020. Berikut data laju pertumbuhan industri bahan baku kontruksi di Indonesia diambil dari databook.



Gambar 1. Laju Pertumbuhan Industri Kontruksi di Indonesia.

Usulan penelitian ini berangkat dari fenomena *gap* yang sudah dipaparkan di atas, lebih khusus kaitan *supportive work environment*, beban kerja, stres kerja dan kinerja. Ketiga isu ini merupakan topik yang banyak mendapat perhatian dari para peneliti meskipun telah banyak mendapat perhatian, topik ini penting untuk dilakukan karena peneliti menjumpai adanya *research gap* dari hasil-hasil penelitian yang sudah dilakukan. Misalnya (Nurshanti & Sujiah, 2021; Rezeki et al., 2023; Saputri & Pratiwi, 2025) dalam penelitian mereka menemukan bukti bahwa stres kerja memediasi pengaruh *supportive work environment*, dan beban kerja terhadap kinerja.

Variabel yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah *supportive work environment*. *Supportive work environment* adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan tugasnya, seperti adanya pendingin udara dan pencahayaan yang baik (Darmadi, 2020). Menurut (Budiarti, 2020), *supportive work environment* adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap hari, yang jika kondusif akan memberikan rasa aman dan mendukung kinerja optimal.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah beban kerja. Beban kerja merupakan jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu (Hermawan, 2024). Beban kerja yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan penurunan kinerja yang berdampak buruk pada kinerja karyawan (Budiasa, 2021). Memahami dan mengelola beban kerja secara efektif sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Artinya apabila integritas seseorang memberikan hasil yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka kinerjanya dapat dikatakan baik namun apabila sebaliknya berarti kinerjanya dinilai buruk (Kristianti, 2017).

Pernyataan tersebut dipertegas oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aditya et al., 2020; Hayqal et al., 2022; Parashakti, 2021; Rezeki et al., 2023; Trisna et al., 2021; Yuliani et al., 2021) mengataka bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Peneliti melakukan *literature review* dan mencoba merangkum beberapa hasil penelitian sebelumnya pengaruh *supportive work environment*, dan beban kerja terhadap kinerja seperti terangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Riset Gap Beban Kerja terhadap Kinerja.

Peneliti, tahun	Judul	Hasil	GAP
(Rezeki; Pasaribu; Bahri, 2023)	Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan	Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.	
(Fatkah & Raharjo, 2025)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.	Terdapat ketidak konsistenan antara hasil Beban Kerja terhadap kinerja
(Azki & Mujiono, 2025)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah	Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.	
(Hutauruk & Sahat, 2025)	Pengaruh Dukungan Organisasi, Beban Kerja Dan Koflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Sarah Medan	Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.	

Tabel 2. Riset Gap Supportive Work Environment terhadap Kinerja.

Peneliti, tahun	Judul	Hasil	GAP
(Ma'aruf & Fatmah, 2025)	Analisis <i>Work Life Balance</i> , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	<i>Supportive Work Enviroment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.	
(Jannah et al. 2025)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Desa Bayeman, Desa Ketowan Dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo	<i>Supportive Work Enviroment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.	Terdapat ketidak konsistenan antara hasil <i>Supportive Work Enviroment</i> terhadap kinerja
(Mufidah & Pramesti, 2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa	<i>Supportive Work Enviroment</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja.	

(Arisanti & Nurul, 2025)	Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening Pada Kantor Desa Kecamatan Panarukan Kabupaten Situbondo Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Mutiasari Kabupaten Bengkalis	<i>Supportive Work Enviroment</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja.
--------------------------	--	---

Menurut Parashakti (2021) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Ketika seseorang mempunyai banyak beban kerja maupun lingkungan, maka berdampak pada kelelahan fisik yang tentunya berpotensi pada stres itu sendiri. Selain menurut Sekaran & Bougie (2022) menyatakan bahwa perubahan pada tuntutan-tuntutan yang terjadi antara pekerjaan dan rumah cenderung mengubah tingkat stres kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Peluang adanya peningkatan antara *Supportive Work Enviroment* dan beban kerja akan mempengaruhi pekerjaan yang dikarenakan stres kerja dapat memediasi *Supportive Work Enviroment* dan beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Fatih & Iskandar, 2025; Hermanto et al., 2024; Putri et al., 2024).

Berdasarkan *reserach gap* diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *Supportive Work Enviroment*, dan beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia yang dimediasi oleh stres kerja. Judul penelitian yang diusulkan adalah Pengaruh Model Peningkatan *Human Resources* Melalui *Supportive Work Enviroment*, Dan *Workload* Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Di PT Indo Karya Beton.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Sumber Daya Manusia (*Human Resources Performance*)

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Menurut Idris (2020) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil pencapaian dan kontribusi sumber daya manusia dipekerjaan yang dapat diukur, sedangkan kinerja sumber daya manusia merupakan kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan individu atau organisasi dengan mengalokasikan sumber daya secara efektif (Pham et al, 2024). Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, usaha yang dapat ditempuh oleh suatu perusahaan salah satunya adalah memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik.

Stres Kerja

Menurut Parashakti (2021) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik sumber daya manusia. Ketika seseorang mempunyai banyak tuntutan yang bersifat menekan dan membebani secara fisik maupun emosional, maka berdampak pada kelelahan fisik yang tentunya berpotensi pada stres itu sendiri. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya suatu kondisi yang tidak seimbang antara fisik dan psikis, yang mempengaruhi kondisi pekerja baik emosi maupun proses berpikir (Rachmawati, 2024).

Beban Kerja (*Workload*)

Beban kerja merupakan setiap sumber daya manusia tentu memiliki konsekuensi beban kerja dan setiap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki kemampuan dan tingkat beban kerja yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga penentuan beban kerja bagi sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, guna meningkatkan kemampuan (Harjasa & Swati, 2022). Menurut Sulistiyono (2022) beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan.

Lingkungan Kerja yang Mendukung (*Supportive Work Enviroment*)

Supportive Work Enviroment merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan dalam menjalankan aktivitas bekerja. Menurut Gultom & Nurmaysaroh (2021) lingkungan kerja mengartikan adalah internal *stakeholders* merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka. *Supportive Work Enviroment* mencakup semua elemen dan fasilitas yang ada di sekitar sumber daya manusia yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas (Thaliba, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan *Explanatory (Explanatory research)*. Jenis Penelitian ini digunakan karena untuk menghubungkan antar variabel *independent (Supportive Work Environment*, beban kerja, dan stress kerja) terhadap variabel *independent* (kinerja sumber daya manusia). Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 100 sumber daya manusia di PT. Indo Karya Beton.

Pada penelitian ini sampel adalah sumber daya manusia yang bekerja pada bidang produksi di PT. Indo Karya Beton. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus. Penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa *explanatory*. Jenis Penelitian ini digunakan karena untuk menghubungkan antar variabel independent (*Supportive Work Enviroment*, dan beban kerja, stress kerja) terhadap variabel dependent (kinerja sumber daya manusia). Penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan intervening variabel, dan dalam pengolahan dibantu software SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Persamaan I.

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.685

Sumber: Data primer diolah 2026.

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa pengujian normalitas menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.682. Sehingga nilai yang diperoleh sudah memenuhi nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas persamaan I pada penelitian adalah terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Persamaan II.

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.560

Sumber: Data primer diolah 2026.

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa pengujian normalitas menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.682. Sehingga nilai yang diperoleh sudah memenuhi nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas persamaan II pada penelitian adalah terdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas Persamaan I.

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Supportive Work Enviroment</i>	0,516	1.940	Tidak Multikoloniearitas
Beban Kerja	0,516	1.940	Tidak Multikoloniearitas

Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Data primer diolah 2026.

Dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance Supportive Work Enviroment* (x1), dan beban kerja (x2) sebesar 0,516 dan nilai VIF sebesar 1,940. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pada *Supportive Work Environment* dan beban kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan memiliki nilai VIF < 10, sehingga model persamaan I yang digunakan tidak terjadi maupun tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas Persamaan II.

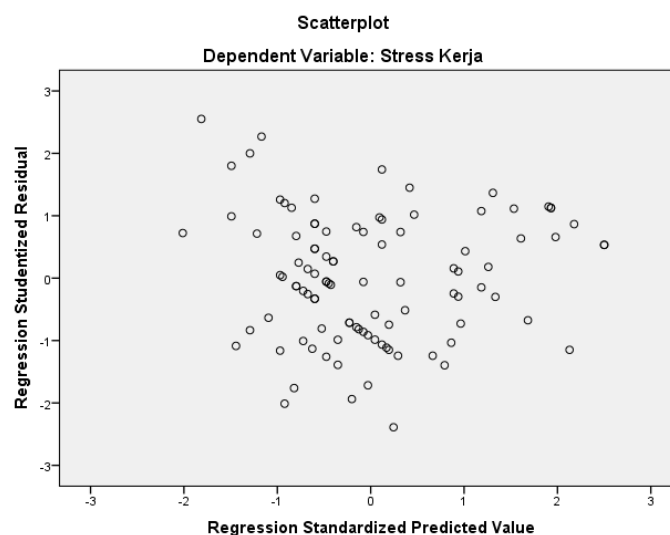
Model	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Supportive Work Enviroment</i>	0.464	2.156	Tidak Multikoloniearitas
Beban Kerja	0.425	2.353	Tidak Multikoloniearitas
Stres Kerja	0.489	2.047	Tidak Multikoloniearitas

Dependent Variable: Human Resources Performance (Kinerja SDM)

Sumber: Data primer diolah 2026.

Dari tabel 6, diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance Supportive Work Enviroment* (x1) sebesar 0.464, sedangkan nilai VIF sebesar 2.156, beban kerja (x2) sebesar 0.425 sedangkan nilai VIF sebesar 2.353, dan stress kerja (z) sebesar 0.489 sedangkan nilai VIF sebesar 2,047. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pada *Supportive Work Environment*, beban kerja, dan stress kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan memiliki nilai VIF < 10, sehingga model persamaan II yang digunakan tidak terjadi maupun tidak mengalami multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot Stres Kerja.

Sumber: Data Primer 2026.

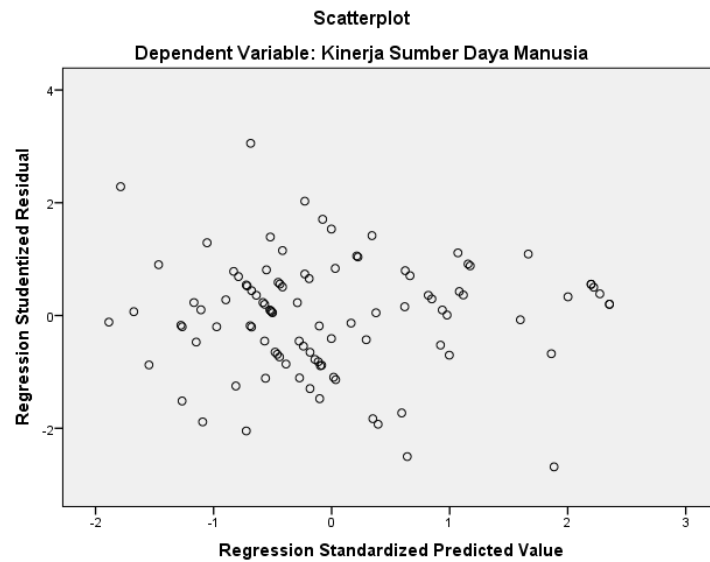
Dari gambar diatas untuk *scatterplot* yang telah dilakukan uji heteroskedastisitas pada stres kerja dilihat titik-titik menyebar secara acak dan menyebar di atas maupun di bawah angka 0 dan titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I.

Variabel	Sig.	Batas	Keterangan
<i>Supportive Work Enviroment</i>	0,377	>0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Workload</i> (Beban Kerja)	0,972	>0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2026.

Jika nilai signifikansi antara variabel *independent* dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dari hasil variabel *Supportive Work Environment*, dan beban kerja yang telah di uji dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 3.** Scatterplot Kinerja Sumber Daya Manusia.

Sumber: Data Primer 2026.

Dari gambar diatas untuk *scatterplot* yang telah dilakukan uji heteroskedastisitas pada stres kerja dilihat titik-titik menyebar secara acak dan menyebar di atas maupun di bawah angka 0 dan titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II.

Variabel	Sig.	Batas	Keterangan
<i>Supportive work environment</i>	0,821	>0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Workload</i> (beban kerja)	0.323	>0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stress kerja	0.128	>0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2026.

Jika nilai signifikansi antara variabel *independent* dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dari hasil variabel *Supportive Work Environment*, beban kerja, dan stress kerja yang telah di uji dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Uji Hipotesis

Pengaruh *Supportive Work Environment*, dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Tabel 9. Hasil Regresi Berganda Persamaan 1.

<i>Coefficient Table</i> (Constant)	<i>Standardized Coefficient</i>	T Hitung	Sign	Keterangan
<i>Supportive work environment</i>	0.325	3.293	0,001	Menolak Hipotesis ke -5
<i>Workload</i> (beban kerja)	0.449	4.546	0.000	Menerima Hipotesis ke 3
Dependen variabel: stress kerja				

Sumber: Data Primer 2026.

Pengaruh *Supportive Work Enviroment* terhadap Stres Kerja

Pada tabel 9 diatas persamaan regresi linier berganda menunjukkan nilai nilai koefisien regresi sebesar 0.325 dengan arah positif dengan tingkat signifikansi 0,001. Artinya semakin tinggi *Supportive Work Environment* di PT Indo Karya Beton maka stress kerja akan meningkat. Atas hasil ini maka hipotesis ke 5 yang berbunyi semakin *Supportive Work Enviroment* maka stress kerja semakin meningkat, dinyatakan tidak dapat diterima.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,449 (positif) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Ini artinya semakin tinggi beban kerja di PT Indo Karya Beton maka akan meningkatkan stres kerja. Dengan demikian hipotesis ke 3 yang berbunyi *Workload* (beban kerja) berpengaruh positif terhadap stres kerja, dinyatakan diterima.

Pengaruh *Supportive Work Environment*, *Workload* (Beban Kerja), dan Stress Kerja Terhadap *Human Resources Performance* (Kinerja SDM)

Tabel 10. Hasil Regresi Berganda Persamaan II.

<i>Coefficient Table</i> (Constant)	<i>Standardized Coefficient</i>	T Hitung	Sign	Keterangan
<i>Supportive work environment</i>	0.124	2.023	0,046	Menerima Hipotesis ke- 4
<i>Workload</i> (beban kerja)	0.128	2.002	0.048	Menolak Hipotesis ke- 2
<i>Stres Kerja</i>	0.732	12.231	0.000	Menolak Hipotesis ke -1
Dependen variabel: kinerja sdm				

Sumber: Data Primer 2026.

Pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap Kinerja SDM

Pada tabel 10, Pengaruh *supportive work environment* terhadap kinerja SDM ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,124 (positif) dan tingkat signifikansi 0,046. Ini artinya semakin tinggi *Supportive Work Environment* di PT Indo Karya Beton maka

kinerja SDM akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis ke 4 yang berbunyi semakin *Supportive Work Environment* baik, maka kinerja semakin meningkat, dapat diterima.

Pengaruh *Workload* (beban kerja) terhadap Kinerja SDM

Hasil regresi menunjukkan bahwa *Workload* (beban kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja sdm (y) dengan nilai koefisien sebesar 0.0128 dan signifikansi sebesar 0,048, ini artinya semakin tinggi beban kerja di PT Indo Karya Beton maka akan meningkatkan kinerja sdm. Dengan demikian hipotesis ke 2 yang berbunyi semakin beban kerja meningkat, maka kinerja menurun dinyatakan tidak dapat diterima.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja SDM

Hasil persamaan regresi Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja SDM menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,732 (positif) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Ini artinya semakin tinggi stress kerja di PT Indo Karya Beton maka akan menaikkan kinerja sdm Dengan demikian maka hipotesis ke 1 yang berbunyi semakin meningkat stress kerja maka kinerja semakin menurun, tidak dapat diterima.

Uji F

Pengaruh *Supportive Work Environment*, dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Tabel 11. Hasil Uji F persamaan I.

Model	F	Sig.
<i>Regression</i>	50.763	0,000
<i>Predictor (constant): supportive work environment, dan beban kerja</i>		
<i>Dependen variabel: stress kerja</i>		

Sumber: Data Primer 2026.

Berdasarkan tabel 11 didapatkan nilai f sebesar 50.763, berdasarkan syarat yang diterima dalam uji f apabila nilai f hitung > f tabel dengan nilai signifikansi < 0,05 dalam penelitian diperoleh nilai f tabel sebesar 3.93 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Supportive Work Environment*, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja sdm.

Pengaruh *Supportive Work Environment*, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja SDM

Tabel 12. Hasil Uji F Persamaan II.

Model	F	Sig.
<i>Regression</i>	158.714	0,000
<i>Predictor (constant): supportive work environment, beban kerja, dan stress kerja</i>		
<i>Dependen variabel: kinerja sdm</i>		

Sumber: Data Primer 2026.

Berdasarkan tabel 12 didapatkan nilai f sebesar 158.714 berdasarkan syarat yang diterima dalam uji f apabila nilai f hitung $> f$ tabel dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dalam penelitian diperoleh nilai f tabel sebesar 3.93 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Supportive Work Environment*, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja sdm.

Uji Determinasi Jalur

Pengaruh Supportive Work Environment, dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Tabel 13. Uji Koefisiensi Determinasi Persamaan I.

	<i>Adjusted R Square</i>
Predictor: (Constant): Supportive work environment, beban kerja	0.501
Dependen variabel: Stres Kerja	

Sumber: Data Primer 2026.

Berdasarkan nilai *R Square* yang terdapat pada tabel 13 adalah sebesar 0.501 yang artinya sumbangan pengaruh x_1 (*Supportive Work Enviroment*), dan x_2 (beban kerja) terhadap y (stress kerja) adalah sebesar 50,1% sementara sisanya yakni sebesar 49,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengaruh Supportive Work Environment, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Sdm

Tabel 14. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi persamaan II.

	<i>Adjusted R Square</i>
Predictor: (Constant): Supportive work environment, beban kerja, dan stress kerja	0.827
Dependen variabel: kinerja sdm	

Sumber: Data Primer 2026.

Berdasarkan nilai *R Square* yang terdapat pada tabel 14 adalah sebesar 0.827 yang artinya sumbangan pengaruh x_1 (*Supportive Work Enviroment*), x_2 (beban kerja), z (stress kerja) terhadap y (kinerja sdm) adalah sebesar 82,7% sementara sisanya yakni sebesar 17,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.325	Sobel test:	3.25026096	0.07319412	0.00115299
b 0.732	Aroian test:	3.23922164	0.07344357	0.00119856
s_a 0.096	Goodman test:	3.26141393	0.07294382	0.00110858
s_b 0.063	Reset all	Calculate		

Gambar 4. Hasil Uji Sobel Persamaan I.

Sumber: Data Primer 2026.

Dapat di lihat pada gambar 4 bahwa perhitungan nilai thitung $3.250 > t$ tabel 1,96 dengan memiliki nilai sig $0.001 < 0.05$, Hal ini berarti variabel stress kerja signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi. Maka dapat disimpulkan bahwa *Supportive Work Environment* berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang dimediasi oleh stress kerja.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.449	Sobel test:	3.82016088	0.08603512
b	0.732	Aroian test:	3.807604	0.08631885
s _a	0.111	Goodman test:	3.83284282	0.08575045
s _b	0.063	Reset all	Calculate	

Gambar 5. Hasil Uji Sobel Persamaan II.

Sumber: Data Primer 2026.

Dapat di lihat pada gambar 5 bahwa perhitungan nilai thitung $3.820 > t$ tabel 1,96 dengan memiliki nilai sig $0.000 < 0.05$, Hal ini berarti variabel stress kerja signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang dimediasi oleh stress kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh *Supportive Work Environment* dan beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Hipotesis 1)

Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,732 dan signifikan sebesar 0.000. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila stress kerja bernilai positif maka dapat meningkatkan pada kinerja sdm di PT Indo Karya Beton. Hasil pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai t hitung stress kerja (z) sebesar 12.231 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa stress kerja negatif terhadap kinerja sdm di PT Indo Karya Beton tidak dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia di PT Indo Karya Beton selama ini mengalami stres kerja yang positif dikarenakan banyaknya tuntutan lembur yang besar dari perusahaan tetapi adanya keseimbangan maupun menyelaraskan peran perusahaan, sehingga sumber daya manusia tidak merasa terbebani dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Humroh & Haeruddin (2025) mengatakan bahwa stres kerja masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti manajemen beban kerja, dukungan psikologis, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, serta sistem evaluasi kerja, secara keseluruhan stres kerja tetap berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja sumber daya manusia. Artinya apabila stress kerja positif

maka akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, begitupula sebaliknya semakin tinggi stress kerja yang negatif maka kinerja sumber daya manusia akan menurun.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Hipotesis II)

Berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,128 dan signifikan 0.048. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang positif maka akan meningkatkan pada kinerja sdm di PT Indo Karya Beton. Hasil pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai t hitung beban kerja (x1) sebesar 2.002 dengan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sdm di PT Indo Karya Beton tidak dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen PT Indo Karya Beton mampu memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas sumber daya manusia. Namun demikian, manajemen perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan tidak berlebihan. Evaluasi rutin terhadap beban kerja karyawan dan penerapan praktik manajemen yang mendukung distribusi beban kerja yang seimbang dapat membantu memaksimalkan pengaruh positif beban terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi (2022), Rezeki & Bahri (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Hipotesis III)

Berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,449 dan signifikan 0.000. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang positif maka akan meningkatkan stress kerja pada sumber daya manusia yang bekerja di PT Indo Karya Beton. Hasil pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai t hitung beban kerja (x1) sebesar 4.546 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja PT Indo Karya Beton diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja di PT Indo Karya beton tidak terlalu membebani sumber daya manusia, sehingga karyawan masih dapat mengelola stress kerjanya. Penelitian lain yang dilakukan menurut Hermanto & Widayanto (2024) Fatih & Iskandar (2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin rendah beban kerja dapat menyebabkan penurunan stress kerja, Namun sebaliknya jika beban kerja meningkat, maka akan meningkatkan stress kerja.

Pengaruh Supportive Work Enviroment Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Hipotesis IV)

Berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,124 dan signifikan 0.046. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila *Supportive Work Enviroment* yang positif maka akan meningkatkan kinerja pada sumber daya manusia yang bekerja di PT Indo Karya Beton. Hasil pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai t hitung beban kerja (x1) sebesar 2.023 dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa *Supportive Work Enviroment* berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia PT Indo Karya Beton diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa PT Indo Karya beton memiliki dukungan lingkungan kerja yang baik sehingga kinerja sumber daya manusia meningkat. Hal ini manajemen PT Indo Karya Beton sangat memperhatikan dukungan kerja terhadap karyawannya baik secara fasilitas maupun lingkungan yang memadai. Penelitian lain menurut Purba & Laia (2025), Kurniawati & Adityawan (2026) menunjukan bahwa *Supportive Work Enviroment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sdm. Artinya, semakin rendah dukungan kerja yang dilakukan perusahaan dapat menyebabkan menurunkan kinerja sdm, Namun sebaliknya jika tingginya dukungan kerja yang dilakukan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja sdm.

Pengaruh Supportive Work Enviroment Terhadap Stres Kerja (Hipotesis V)

Berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,325 dan signifikan 0.001. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila *Supportive Work Enviroment* yang positif maka akan meningkatkan kinerja pada sumber daya manusia yang bekerja di PT Indo Karya Beton. Hasil pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai t hitung beban kerja (x1) sebesar 3.293 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa *Supportive Work Enviroment* berpengaruh positif terhadap stress kerja PT Indo Karya Beton tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa PT Indo Karya beton memiliki dukungan lingkungan kerja yang baik sehingga sumber daya manusia tidak merasakan stress yang berlebihan.

Hal ini telah dilakukan oleh penelitian lain menurut Prasetya (2025), menunjukan bahwa *Supportive Work Enviroment* berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja Artinya, semakin rendah dukungan kerja yang dilakukan perusahaan dapat menyebabkan meningkatkan stress kerja, namun sebaliknya jika tingginya dukungan kerja yang dilakukan perusahaan maka akan menurunkan stress kerja.

Stres Kerja Memediasi Pengaruh Supportive Work Enviroment, Beban Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Hipotesis VI)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Supportive Work Environment*, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia melalui stres kerja sebagai mediasi yang ditunjukkan berdasarkan perhitungan sobel test dengan hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu menunjukkan yang berarti mediasi yaitu stres kerja dinilai dapat memediasi pengaruh *Supportive Work Environment* dan beban kerja terhadap kinerja di PT Indo Karya Beton, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di PT Indo Karya Beton stres kerja dapat memediasi *Supportive Work Environment*, dan beban kerja terhadap kinerja sdm di PT Indo Karya Beton.

Hal tersebut didukung oleh penelitian menurut (Abadi & Batu Bara, 2025; Haryanto & Novialumi, 2026) menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh *Supportive Work Environment*, dan beban kerja terhadap kinerja. Artinya, *Supportive Work Environment*, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, dimana semakin tinggi *Supportive Work Enviroment* yang dialami sumber daya manusia maka semakin rendah juga stres yang dirasakan, sedangkan dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stress kerja. Manajemen PT Indo Karya Beton selalu memastikan terkait dukungan kerja yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, maupun fasilitas harus memenuhi standar yang memadai agar para sumber daya manusia tidak mengalami stress dalam menjalankan pekerjaannya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data dari penelitian pengaruh *supportive work environment*, dan beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja di PT Indo Karya Beton, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Peningkatan stres kerja tidak mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja sumber daya manusia di PT Indo Karya Beton. (2) Beban kerja tidak mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja sumber daya manusia di PT Indo Karya Beton. (3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja di PT Indo Karya Beton. (4) *Supportive work environment* berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT Indo Karya Beton. (5) *Supportive work environment* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap stress kerja di PT Indo Karya Beton. (6) Stres kerja dapat memediasi pengaruh *Supportive work environment*, dan beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di PT Indo karya Beton.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: (1) Diharapkan PT Indo karya Beton tetap bisa menyelaraskan dan menyeimbangkan seluruh beban kerja dan dukungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. (2) Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia, motivasi, dan produktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan berkelanjutan. (3) Perusahaan harus mengadakan forum terbuka secara rutin dimana karyawan bebas mengeluarkan pendapat agar pendapat orang lain didengarkan tanpa takut dikritik, mengadakan pelatihan komunikasi yang efektif, memberikan umpan balik dan cara menyelesaikan masalah. (4) Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan perusahaan pembuatan tiang pancang beton lainnya, misalnya dengan melakukan studi komparatif di beberapa perusahaan pembuatan tiang pancang beton di kota-kota lain diluar Kota Semarang, guna meningkatkan akurasi dan generalisasi model penelitian di industri konstruksi.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., & Raya, J. (2022). Pengukuran *organizational citizenship behavior*: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93. <https://greenpub.org/JIM/article/view/16>
- Amma, S., & Sovitriana, R. (2026). Pengaruh dukungan atasan terhadap kinerja karyawan. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 10(1), 75–83.
- 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. <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Humrah, Haeruddin, M. I. W., Hamka, R. A., Tawa, A., & Syahrul, K. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(1), 174–181. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>
- Hutauruk, A. T., Silalahi, E., & Sahat. (2024). Pengaruh dukungan organisasi, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Sarah Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 454–465. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v18i1>
- Iryani, I., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja sebagai variabel mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343–354.
- Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>

- Najib, N. Y. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan. [nama jurnal/sumber perlu dilengkapi].
- Nisak, N. A. (2024). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi stres kerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1139–1155. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.18>
- Pamrena, D. W. I., Ubaidillah, H., & Sumartik. (2025). Pengaruh kompensasi, stres kerja, fleksibilitas waktu dan pengalaman kerja terhadap driver ojek online Gojek. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 9(2), 836–862.
- 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). <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2023). Peran mediasi stres kerja pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di ruang perawatan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 328–345. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.920>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku organisasi* [Organizational behavior]. Salemba Empat.
- Setiawan, V., & Handayani, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Assalaam Niaga Utama. *JUPIMAN: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(2), 17–31. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i2.4998>
- Tumonglo, D., & Purwanto, A. (2025). The influence of workload and work environment on employee performance. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 6(3), 37–44.
- Wahyudin, M. B. B., Baidlowi, I., & Kusnowo. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada UD Restu Bumi. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 3(4), 903–909.
- Wang, R. (2022). Organizational commitment in the nonprofit sector and the underlying impact of stakeholders and organizational support. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00336-8>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Yolanda, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 97–111. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1110>
- Yudhatama, B., & Irwansyah. (2026). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang. *Student Journal of Management, Accounting and Tourism*, (4), 34–41. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/9361>