

PROPOSAL

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MALOMO KOPI
PALEMBANG**



DIAJUKAN OLEH:

AUDRA HALIZA

NPM. 2201110211

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

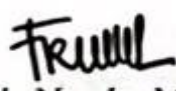
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AUDRA HALIZA
Nomor Pokok : 2201110211
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nalamo Kopi Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal

Pembimbing I :  Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE,MM

NIDN. 0205069001

Tanggal.....

Pembimbing II:  Herman Efrizal, SE,MM

NIDN. 0202066602

Mengetahui

Dekan,

Ketua Program Studi,



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401



Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

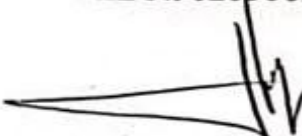
IPS/DFEB/

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AUDRA HALIZA
Nomor Pokok : 2201110211
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nalamo Kopi Palembang

Penguji :
Tanggal Ketua Penguji : 
NIDN. 0205069001

Tanggal..... Penguji I : 
NIDN. 0202066602

Tanggal 3 - 8 - 2026 Penguji II : 
NIDN. 0202026201

Mengesahkan

Dekan,

Ketua Program Studi,



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401



Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Audra Haliza
Nomor Pokok/NIM : 2201110211
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 2026



(Audra Haliza)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakaatuh

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Malomo Kopi Palembang".

Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) pada Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan proposal ini tidak lepas dari berbagai hambatan dan tantangan. Namun, berkat doa, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, proposal ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. Frecilia Nanda Melyani, SE,MM selaku Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan serta masukan selama proses penyusunan proposal ini.
5. Bapak Herman Efrizal, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.
6. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan.

8. Persembahkan khusus untuk Almarhum Ayahanda Heriyanto, Almarhumah Ibunda Lili Efriani, Serta Almarhumah Adik Tercinta Alfina Sofiani. Semoga Allah SWT menempatkan beliau semua di tempat terbaik di sisi-Nya dan setiap langkah penulis dalam menuntut ilmu ini menjadi amal jariyah untuk mereka. Aamiin.
9. Teruntuk saudara perempuan penulis, Kakak Nurul Annisa, sosok yang paling berjasa dalam hidup penulis. Di saat penulis membutuhkan sosok pelindung dan penuntun, Kakak hadir menjadi rumah, menjadi tempat pulang, dan menjadi alasan penulis untuk terus bertahan. Dari ketegaran Kakak, penulis belajar arti pengorbanan. Terima kasih telah memilih untuk kuat demi adikmu ini. meski harus memikul peran orang tua yang seharusnya bukan milik kakak. Pencapaian ini penulis persembahkan untuk kakak.
10. Sahabat-sahabat penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas segala dukungan dan semangatnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, Mei 2026

Penulis

Audra Haliza

DAFTAR ISI

	Halaman
PROPOSAL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	11
1.1 Latar Belakang.....	11
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Kajian Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Stres kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Berpikir.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Tempat Dan Waktu penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Populasi dan sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.1 Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.2 Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.3 Sampling	Error! Bookmark not defined.
3.4 Rancangan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.

3.5.1 Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
3.6 Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.7 Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.8 Teknis Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.2 Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.3 Uji Multikolinieritas.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.4 Heterokedastisitas	Error! Bookmark not defined.
3.8.5 Analisis Deskriptif Kuantitatif.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.7 Analisis Koefisien Korelasi	Error! Bookmark not defined.
3.8.8 Analisis Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
3.9 Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.9.1 Uji f.....	Error! Bookmark not defined.
3.9.2 Uji t	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Kondisi Operasional Cafe Malomo Kopi Palembang.....	4
Tabel 1.2 Absensi Karyawan Malomo Kopi Palembang.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	
.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	
.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.2 Pegawai Malomo Kopi Palembang.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.3 Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.4 Skala Likert.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....**Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu perusahaan, manusia berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan aktivitas operasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Irmayani (2022), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja dalam organisasi melalui proses pemanfaatan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan pengelolaan SDM yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas sekaligus mempertahankan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Pada era bisnis saat ini, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja nyata yang dicapai individu sesuai tanggung jawabnya di perusahaan. Kinerja juga menjadi indikator utama untuk mengukur seberapa efektif dan efisien

perusahaan dalam mencapai target penjualan serta kepuasan pelanggan. Namun, kinerja setiap karyawan tidak selalu sama karena dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Afandi (2021:86-87) berpendapat ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Beban kerja merupakan keseluruhan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Rochman & Ichsan (2021), beban kerja berhubungan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Dalam konteks operasional kafe, beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pesanan yang harus dilayani, tetapi juga mencakup kecepatan pelayanan, ketelitian dalam penyajian, serta kemampuan dalam menghadapi pelanggan.

Stres kerja adalah kondisi yang timbul akibat adanya tekanan atau ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam memenuhinya. Dalam lingkungan kerja, stres kerja dapat terjadi ketika karyawan harus menghadapi volume pelanggan yang tinggi, tuntutan pelayanan yang cepat, serta kondisi kerja yang dinamis. Menurut Prasetyo & Sukono (2023), kondisi stres yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya konsentrasi, produktivitas, serta kualitas pelayanan. Dalam operasional kafe, kondisi ini dapat terlihat dari keterlambatan pelayanan, kesalahan dalam pesanan, hingga menurunnya kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi hal yang penting dalam menjaga kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suasana kerja yang positif, rasa saling percaya, dan dukungan dari rekan kerja dapat menciptakan motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal. Aspek-aspek seperti komunikasi yang efektif, pembinaan, dan dukungan dari atasan juga memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sugiarti, 2020).

Secara fisik, lingkungan kerja meliputi kondisi seperti pencahayaan, kebersihan, suhu ruangan, tata letak tempat kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung aktivitas operasional. Sementara itu, secara non fisik, lingkungan kerja mencakup hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan, serta suasana kerja yang tercipta di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti adanya konflik antar karyawan, fasilitas yang tidak memadai, atau suasana kerja yang kurang nyaman, dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada penurunan kinerja.

Malomo Kopi Palembang merupakan salah satu usaha *coffee shop* yang berlokasi di kawasan 16 Ilir, Kota Palembang. *Coffee shop* ini memiliki dua bangunan yang saling berdampingan dengan konsep dua lantai, serta menyediakan

area outdoor yang berada di tepi Sungai Musi. Konsep tersebut menjadi daya tarik utama karena memberikan pilihan suasana bagi pelanggan, baik di area indoor maupun outdoor.

Dalam kegiatan operasional sehari-hari, Malomo Kopi Palembang melayani pelanggan dalam jumlah yang cukup tinggi, terutama pada waktu tertentu seperti sore hari, malam hari, serta akhir pekan. Pada kondisi tersebut, karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat dalam menangani pesanan, mulai dari proses penerimaan order, pembuatan minuman, hingga penyajian kepada pelanggan. Selain itu, karyawan juga harus tetap sigap dalam menjaga kebersihan meja dan area pelayanan agar tetap siap digunakan oleh pelanggan berikutnya. Kondisi operasional tersebut sering kali menimbulkan peningkatan beban kerja, terutama ketika jumlah pelanggan meningkat secara tiba-tiba.

Salah satu kondisi yang cukup sering terjadi adalah ketika hujan turun, sehingga area outdoor tidak dapat digunakan. Dalam situasi tersebut, pelanggan yang sebelumnya berada di area luar harus dipindahkan ke area indoor. Hal ini menyebabkan karyawan harus segera mengatur ulang tempat duduk, membersihkan meja outdoor yang terkena air hujan, serta menata ulang area indoor agar tetap dapat menampung pelanggan dengan baik.

Situasi tersebut menunjukkan adanya pekerjaan tambahan di luar tugas utama karyawan, yang dilakukan dalam waktu singkat dan dalam kondisi yang cukup padat. Kondisi ini berpotensi meningkatkan tekanan kerja, karena karyawan harus tetap memberikan pelayanan yang cepat tanpa mengurangi kualitas pelayanan kepada pelanggan. Apabila kondisi seperti ini terjadi secara terus-menerus, maka

dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Tabel 1.1

Tabel Kondisi Operasional Cafe Malomo Kopi Palembang

No.	Kondisi Operasional	Situasi Kerja Karyawan	Dampak Yang Terjadi
1	Jam ramai (sore-malam)	Pesanan meningkat drastis	Beban kerja meningkat
2	Akhir pekan	Jumlah pelanggan sangat padat	Tekanan kerja meningkat
3	Hujan turun	Outdoor ditutup, indoor penuh	Pekerjaan tambahan (atur ulang & bersih meja)
4	Normal	Aktivitas stabil	Beban kerja relatif terkendali

Sumber: Dokumentasi Malomo Kopi Palembang 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kondisi operasional di Malomo Kopi Palembang mengalami perubahan yang cukup signifikan pada waktu-waktu tertentu. Pada saat jam ramai (sore hingga malam), terjadi peningkatan jumlah pesanan secara drastis yang berdampak pada meningkatnya beban kerja karyawan. Kondisi ini semakin meningkat pada akhir pekan, di mana jumlah pelanggan sangat padat sehingga tekanan kerja yang dirasakan karyawan juga semakin tinggi. Selain itu, ketika hujan turun, area outdoor ditutup dan menyebabkan penumpukan pelanggan di dalam ruangan, sehingga karyawan harus melakukan pekerjaan tambahan seperti mengatur ulang tempat dan membersihkan meja. Sedangkan pada kondisi normal, aktivitas kerja cenderung stabil dan beban kerja relatif dapat dikendalikan.

Tabel 1.2
Absensi karyawan Malomo Kopi Palembang

No	Bulan	Hadir	Sakit	Izin
1.	Januari	39	2	1
2.	Februari	40	0	2
3.	Maret	42	0	0
4.	April	38	1	3
5.	Mei	41	1	0
6.	Juni	40	0	2
7.	Juli	39	1	2
8.	Agustus	37	1	4
9.	September	41	0	1
10.	Oktober	40	1	1
11.	November	42	0	0
12.	Desember	36	2	4

Sumber: Data absensi karyawan Malomo Kopi Palembang, 2025

Berdasarkan data absensi karyawan, terlihat bahwa terdapat ketidakhadiran karyawan dalam beberapa periode kerja, baik karena sakit maupun izin. Hal ini menunjukkan adanya variasi dalam tingkat kehadiran karyawan selama menjalankan aktivitas kerja.

Kondisi tersebut dapat mengindikasikan adanya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang berpotensi memengaruhi kondisi fisik maupun mental dalam bekerja. Ketidakhadiran yang terjadi, meskipun dalam jumlah yang tidak terlalu

besar, tetap dapat menjadi salah satu gambaran adanya tekanan kerja yang dialami karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fatkah & Raharjo (2025) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,087 > 0,05$ sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2025) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja Stres kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Malomo Kopi Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Malomo Kopi Palembang?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Malomo Kopi Palembang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Malomo Kopi Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Malomo Kopi Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, serta mengidentifikasi:

1. Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Malomo Kopi Palembang.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Malomo Kopi Palembang.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Malomo Kopi Palembang.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Malomo Kopi Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, serta kemampuan penulis dalam menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam penelitian di lapangan .

2. Bagi Perusahaan (Malomo Kopi)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen Malomo kopi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang memiliki topik yang sama atau serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ambarwati, D., & Lataruva, E. (2014). *Pengaruh beban kerja terhadap stres perawat igd dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating (studi pada RSUP Dr. Kariadi Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 110–115.
- Bartram, T., Cooper, B., Cooke, F. L., & Wang, J. (2023). Thriving in the face of burnout? The effects of wellbeing-oriented HRM on the relationship between workload, burnout, thriving and performance. *Employee Relations: The International Journal*, 45(5), 1234–1253. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2022-0273>
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. In *Jawa Tengah: CV. Pena Persada* (Vol. 100).
- Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134–151. <https://www.jurnal.stiepar.ac.id/index.php/tsj/article/view/8>
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169–181. <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/JPM/article/download/31-14/1399>
- Fatkah, S. N., & Raharjo, T. H. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 17(3), 589–609.
- Fatona, L., Tarwaka, Pgd. S., & Kusuma Estu Werdani, S. K. M. (2015). *Perbedaan Tingkat Kelelahan Antara Shift Pagi, Sore Dan Malam Pada Perawat Rawat Inap Di RS PKU Aisyiyah Boyolali*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.

- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Msuya, M. S., & Kumar, A. B. (2022). The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: perspective from Tanzania banking employees. *Future Business Journal*, 8(1), 26. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00139-3>
- Prasetyo, D., & Sukono, F. I. F. (2023). Pengaruh manajemen talenta, work life balance, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan millennial di point coffee se-kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163–2178.
<https://pdfs.semanticscholar.org/bc31/4631ce0afdc8476fb00ff6563bbbd9077a19.pdf>
- Purnomo, R. A. (2017). *Menulis penelitian*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Putra, D. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 17(3), 2530–2548.
<https://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana/article/view/1341>
- Rahayu, E. P., Ratnasari, A. V., Wardani, R. W. K., Pratiwi, A. I., Ernawati, L., Lestari, S., Moneteringtyas, P. C., Cahyani, M. T., Ningsih, K. P., & WL, B. F. (2022). *Kesehatan dan keselamatan kerja*. Pradina Pustaka.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepeminimpinan dan Perilaku Organisasi, Ed. 2 Cet, 10*. Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT Salemba Empat.
- Rochman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Sentosa, A., & Pujiarti, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 50–55.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Kisah sukses para kampion SDM*. Penerbit Salemba.

- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=76600871>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Suwenten, M. (2020). *Working Spirit For Success*. Elex Media Komputindo.
- Vanchapo, A. R. (2020). Pengaruh Upah terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sukarela di Puskesmas Se Kabupaten Sikka. *CHMK Nursing Scientific Journal*, 4(1), 157–161.
- Wahyudi, E. J., Handayati, P., & Zagladi, A. N. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JOURNAL KOPERASI DAN MANAJEMEN*, 4(02), 1–9.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada.