

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 18/2024
FAKULTAS EKONOMI 7

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA PADA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA
KELAS 1A KOTA PALEMBANG**



Skripsi Oleh
MIFTAH ANDINI
01011182025022
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KELAS 1A KOTA PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Miftah Andini
NIM : 01011182025022
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 11 Juni 2024

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

ASLI
10/7/2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KELAS 1A KOTA PALEMBANG

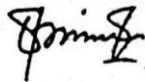
Disusun Oleh:

Nama : Miftah Andini
NIM : 01011182025022
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 9 Juli 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, Juli 2024

Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

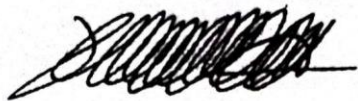
Penguji



Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP. 198605202020122010

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP.198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miftah Andini
NIM : 01011182025022
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang.

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
Tanggal Ujian : 9 Juli 2024

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 18 Juli 2024

Pembuat Pernyataan,



Miftah Andini

NIM. 01011182025022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"If you don't step forward, you're always in the same place"

-Suho EXO-

Kupersembahkan untuk:

- ❖ Ayah dan Ibu tercinta
- ❖ Abang dan Adik tersayang
- ❖ Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang”**. Penulis bersyukur atas segala kemudahan dan pertolongan yang diberikan selama proses penyelesaian skripsi ini.

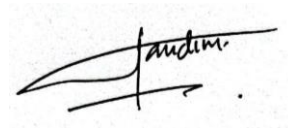
Skripsi ini merupakan hasil karya penulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 jurusan Manajemen, Universitas Sriwijaya. Melalui skripsi ini, penulis ingin mengetahui bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari arahan, bantuan, dukungan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing, keluarga, serta semua pihak yang telah terlibat di dalam penulisan skripsi ini.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ekonomi serta memberikan manfaat yang nyata bagi masyarakat. Akhir kata, penulis mengucapkan permohonan maaf apabila skripsi ini masih jauh dari

kesempurnaan. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Terima kasih.

Indralaya, 18 Juli 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Miftah Andini', with a horizontal line extending to the right and a vertical line intersecting it.

Miftah Andini

NIM. 01011182025022

UCAPAN TERIMA KASIH

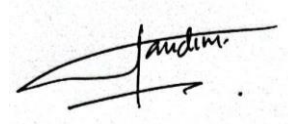
Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi atas bantuan, bimbingan, nasihat, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan peneliti kekuatan serta kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini agar dapat meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Sriwijaya.
2. Kedua orang tua, Ayahanda Munarikh dan Ibunda Nur Azizah yang telah memberikan dukungan berupa doa, materi, perhatian, dan nasihat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Muhammad Adam, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga dan nasihat dalam membimbing, mengarahkan, memberikan ilmu dan memberikan saran serta masukan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga, dan nasihat dalam membimbing, mengarahkan, dan memberikan ilmu serta saran dan masukan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Prof. Drs. H. Isnurhadi, M.B.A., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi dan arahan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah berjasa dalam memberikan ilmu selama saya menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi yang selalu membantu dalam masa perkuliahan.
12. Bapak Askonsri, S.Ag., M.H.I., dan seluruh pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang yang membantu melancarkan proses penelitian di Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang.
13. Saudaraku, Riyadhil Mukminin dan Ahmad Zaki yang telah memberikan dukungan, motivasi dan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Sahabat-sahabatku Deitra Alifia Gunawan Putri dan Sya'baniah yang selalu memberikan dukungan, menjalani perkuliahan bersama-sama dalam suka dan duka, serta menjadi tempat berbagi cerita dan keluh kesah.
15. Diriku sendiri, terima kasih atas segala kerja keras, usaha, dan semangat yang telah ditunjukkan dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas

segala pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah dicurahkan selama proses penyelesaian skripsi.

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Miftah Andini', with a stylized flourish at the end.

Miftah Andini

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KELAS 1A KOTA PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, yang berjumlah 67 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang.

Kata kunci: beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja

Mengetahui

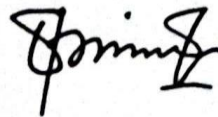
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

ASLI

10/1/2024

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KELAS 1A KOTA PALEMBANG

Oleh:
Miftah Andini; Zunaidah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, yang berjumlah 67 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang.

Kata kunci: beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja

Mengetahui

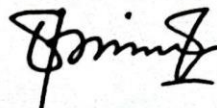
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

ASII
10/7/2024

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK STRESS AT PENGADILAN AGAMA KELAS 1A KOTA PALEMBANG

By:
Miftah Andini; Zunaidah

This study aims to determine the influence of workload on employee work stress at Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang and the influence of work environment on employee work stress at Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang. This research is a casual associative research using a quantitative approach. Sampling in this study using saturated sampling or census techniques, which are 67 respondents. Data collection techniques use questionnaires while data analysis techniques use multiple regression analysis. The result of this research shows that the workload has a positive and significant influence on employee work stress at Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang. While the work environment has no negative and significant influence on employee work stress at Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang.

Keywords: *workload, work environment, work stress*

Acknowledge by

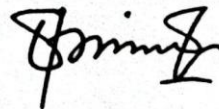
Chairman of The Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

Advisor



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	Miftah Andini
NIM	01011182025022
Jenis Kelamin	Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	Palembang, 1 Juni 2002
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Alamat	Jalan D.I. Panjaitan Lorong Muawanah Dalam No.16
Nomor Handphone	082281897859

PENDIDIKAN FORMAL

2008-2014	SD Negeri 251 Palembang
2014-2017	SMP Negeri 1 Palembang
2017-2020	SMA Negeri 4 Palembang
2020-2024	Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

PENGALAMAN ORGANISASI

2020-2021	Staf English As Second Language (ESL) BO KEIMI FE UNSRI
2020-2021	Staf Akademik IMAJE FE UNSRI
2021-2022	Wakil Direktur Utama BO KEIMI FE UNSRI
2022-2023	Ketua Umum BO KEIMI FE UNSRI

PENGALAMAN MAGANG/KERJA

Agustus 2023	Magang di Dana Pensiun Pupuk Sriwijaya (PUSRI)
--------------	--

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 <i>The Behavior-Constraint Theory</i>	15
2.1.2 Stres Kerja.....	16
2.1.3 Beban Kerja.....	26
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	34

2.2 Hubungan Antara Variabel.....	43
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	43
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	45
2.3 Penelitian Terdahulu.....	47
2.4 Alur Pikir	51
2.5 Hipotesis Penelitian	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	53
3.2 Rancangan Penelitian	53
3.3 Jenis dan Sumber Data	54
3.3.1 Jenis Data	54
3.3.2 Sumber Data.....	55
3.4 Teknik Pengumpulan Data	56
3.4.1 Wawancara.....	56
3.4.2 Kuesioner (Angket).....	56
3.5 Populasi dan Sampel.....	57
3.6 Teknik Analisis Data	58
3.6.1 Uji Instrumen	58
3.6.2 Metode Suksesif Interval (MSI).....	60
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	61
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda	63
3.6.5 Analisis Koefisien Korelasi & Koefisien Determinasi	64
3.6.6 Uji Hipotesis.....	66
3.7 Definisi Operasional Variabel	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	70
4.1.1 Profil Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang.....	70

4.1.2	Visi dan Misi Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang	71
4.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang.....	71
4.1.4	Struktur Organisasi Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang	74
4.2	Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	75
4.2.1	Karakteristik Responden	75
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	80
4.3	Uji Instrumen.....	93
4.3.1	Uji Validitas	93
4.3.2	Uji Reliabilitas	97
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	98
4.4	Uji Statistik dan Pengujian Hipotesis	102
4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	102
4.4.2	Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	104
4.4.3	Uji Hipotesis.....	106
4.5	Pembahasan	109
4.5.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang	109
4.5.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang.....	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		117
5.1	Kesimpulan.....	117
5.2	Saran	117
5.3	Keterbatasan Penelitian	118
DAFTAR PUSTAKA		120
LAMPIRAN.....		127

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Pengadilan Agama Palembang	4
Tabel 1. 2 Jumlah Penerimaan Perkara Tahun 2018 Sampai Tahun 2023.....	6
Tabel 1. 3 Jumlah Penerimaan Perkara Pada Tahun 2023	6
Tabel 1. 4 Tata Ruang Gedung Kantor PA Palembang Tahun 2023	9
Tabel 1. 5 Fasilitas Peralatan Pengadilan Agama Palembang Tahun 2023	10
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3. 1 Skala Penelitian Likert	57
Tabel 3. 2 Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	65
Tabel 3. 3 Variabel Operasional.....	67
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	80
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden (Beban Kerja).....	80
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden (Lingkungan Kerja).....	85
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden (Stres Kerja).....	89
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Beban Kerja Pengujian 1.....	94
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Beban Kerja Pengujian 2.....	94
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Pengujian 1	95
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Pengujian 2	96
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	96
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas	97
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	100
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	101

Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	102
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	103
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	104
Tabel 4. 20 Hasil Uji t.....	107
Tabel 4. 21 Hasil Uji F.....	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Alur Pikir.....	51
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Pengadilan Agama Palembang.....	74
Gambar 4. 2 Grafik Normalitas Data	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	127
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	131
Lampiran 3 Hasil Metode Suksesif Interval.....	137
Lampiran 4 Data Karakteristik Responden.....	142
Lampiran 5 Hasil Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden.....	144
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	146
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	154
Lampiran 8 Hasil Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden.....	155
Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas Data.....	157
Lampiran 10 Hasil Uji Multikolinearitas Data.....	159
Lampiran 11 Tabel r.....	160
Lampiran 12 Tabel t.....	163
Lampiran 13 Tabel Uji F.....	165

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan lingkungan yang sangat cepat dan tingginya tuntutan organisasi untuk selalu peka dalam merespon perubahan tersebut, menjadi tanda bahwa persaingan global saat ini semakin ketat. Berkembangnya perusahaan yang ada di dunia telah mengantarkan sebuah keadaan dinamis dan munculnya paradigma baru sejalan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Persaingan antar perusahaan pun semakin ketat seiring dengan memasuki era digital ekonomi. Apabila sebuah perusahaan ingin tetap bertahan di tengah ketatnya persaingan, maka perusahaan tersebut harus bisa menyesuaikan setiap perubahan dengan cepat. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM menjadi salah satu komponen utama dalam menentukan potensi keberhasilan visi dan tujuan dari suatu perusahaan (Apriliana & Nawangsari, 2021). Dalam meningkatkan daya saing, khususnya di era globalisasi saat ini, perusahaan harus mampu memberdayakan seluruh sumber dayanya termasuk manusia secara efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi menjadi entitas penting perusahaan sekaligus tantangan yang sulit guna mempertahankan daya saing dan keunggulannya dalam pasar bisnis (Wulansari & Wijono, 2020).

Sumber daya manusia tidak hanya memiliki peranan penting bagi perusahaan dalam dunia bisnis, melainkan juga menjadi salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi/instansi pemerintah. Dalam hal ini, sumber daya yang dimaksud adalah pegawai, yang menjadi unsur utama organisasi dan memberikan keunggulan bersaing serta perannya sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas di dalam organisasi (Asriani, 2018). Peranannya sebagai subjek yang mengimplementasi strategi tentunya diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas bagi organisasi maupun instansi pemerintah. Hasil yang diharapkan pun akan semakin optimal terwujud jika pegawai memiliki kemampuan dan kualitas yang unggul serta keunggulan tersebut dapat dimanfaatkan dengan baik oleh organisasi (Dwi Purnama, Rahmawati, & Yulianthini, 2020).

Sumber daya manusia yang berkualitas unggul akan mewujudkan visi dan tujuan suatu organisasi/instansi pemerintah yang kemudian berdampak pada kemajuan organisasi tersebut. Kualitas SDM sendiri dapat dilihat dari segi profesionalitas, kapabilitas, dan akuntabilitas pegawai dalam bekerja. Kualitas SDM yang mumpuni akan memberikan performa kerja yang baik dan berdampak pada menurunnya faktor stres pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian beban kerja yang sesuai serta penyediaan berbagai macam fasilitas yang memadai dari organisasi/instansi pemerintah membuat kualitas kinerja pegawai meningkat dan berdampak pada tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai. Stres kerja merupakan sebuah kondisi dimana pikiran, emosi, dan kondisi tubuh seseorang sedang terganggu (Nabilah &

Ridwan, 2022). Tercapainya kinerja yang baik, minimnya tingkat stres kerja yang dialami pegawai, terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga memberikan perkembangan serta kemajuan adalah keinginan bagi setiap organisasi/instansi pemerintah. Oleh sebab itu, organisasi/instansi pemerintah harus melakukan berbagai upaya untuk meminimalisir tingkat stres pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat stres kerja pada pegawai, maka produktivitas kerja cenderung akan menurun dan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Adinugroho, 2019).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi/instansi pemerintah dalam meminimalisir atau menurunkan stres kerja pada pegawai adalah dengan memperhatikan beban kerja yang ditanggung oleh setiap pegawai, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja yang tinggi dan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menjadi pokok permasalahan yang sering muncul di tempat kerja. Stres kerja dapat meningkat dengan beban kerja yang tinggi, namun juga dapat menurun jika beban kerja yang ditanggung pegawai tergolong rendah (Rohman & Ichsan, 2021). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya karena ketidakmampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas karena kapasitas dan kemampuannya yang tidak sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya.

Selain itu, upaya lain yang harus dilakukan oleh suatu organisasi adalah memperhatikan bagaimana lingkungan tempat pegawai bekerja. Seorang

pegawai dapat bekerja secara optimal dikarenakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang bersih, sirkulasi udara yang memadai, tidak bising dan ruangan kerja yang luas akan mengantarkan kenyamanan saat pegawai bekerja. Namun, lain halnya jika lingkungan kerjanya tidak kondusif, maka akan memberikan dampak negatif berupa pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres dan sulit berkonsentrasi yang kemudian berakhir pada menurunnya produktivitas kerja pegawai (Araujo, 2021).

Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang. Pengadilan Agama Palembang merupakan pengadilan di tingkat pertama dalam wilayah yuridiksi Pengadilan Tinggi Agama Palembang dan berpuncak pada Mahkamah Agung Republik Indonesia, yang bertugas dan berwenang dalam menerima, memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara-perkara di tingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam di bidang perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah dan ekonomi syariah sebagaimana diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang peradilan agama. Berikut ini merupakan data pegawai pada tahun 2023 yang diperoleh dari Laporan Tahunan Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Pengadilan Agama Palembang

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Ketua	1
2.	Wakil Ketua	1
3.	Hakim	14
4.	Panitera	1
5.	Panitera Muda	3
6.	Panitera Pengganti	11

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
7.	Jurusita/Jurusita Pengganti	8
8.	Sekretaris	1
9.	KaSubBag	3
10.	Staf/Fungsional Umum/CPNS	12
11.	Tenaga Honorer	12
Jumlah		67

Sumber: Laporan Tahunan Pengadilan Agama Palembang, 2023

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai pada Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang di tahun 2023 berjumlah 67 orang yang terdiri dari 55 orang pegawai tetap dan 12 orang lainnya adalah tenaga honorer.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan dan studi pustaka pada laporan tahunan Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang, diketahui bahwa beban kerja pada pegawai sangatlah tinggi. Hal ini dikarenakan setiap tahunnya Pengadilan Agama Palembang menerima perkara yang masuk rata-rata sebanyak 3.000 perkara sehingga berakibat pada beban kerja yang diampu pegawai semakin bertambah setiap tahunnya. Jumlah perkara yang diterima Pengadilan pun terbilang cukup besar jika dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada saat ini yaitu sebanyak 67 orang. Ditambah lagi, lingkungan kerja yang masih belum memadai menjadi salah satu faktor yang menghambat aktivitas kerja pegawai. Dimulai dari peralatan kantor yang masih belum mencukupi, beberapa tata ruang yang sempit, gedung kantor yang masih belum memenuhi standar, sampai dengan sering terjadinya promosi dan mutasi pada pegawai maupun pimpinan. Kedua permasalahan tersebut tentunya bisa mengakibatkan terjadinya peningkatan stres kerja pada pegawai.

Secara lengkap, berikut ini adalah tabel jumlah penerimaan perkara dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2023.

Tabel 1. 2 Jumlah Penerimaan Perkara Tahun 2018 Sampai Tahun 2023

No.	Tahun	Jumlah Perkara yang diterima
1.	2018	3.168
2.	2019	3.375
3.	2020	2.987
4.	2021	3.378
5.	2022	3.431
6.	2023	3.112

Sumber: Laporan Tahunan Pengadilan Agama Palembang, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.2, dapat diketahui bahwa jumlah perkara yang diterima pada tahun 2018 adalah sebesar 3.168 perkara. Lalu, mengalami kenaikan pada tahun 2019 yang berjumlah sebanyak 3.375 perkara. Pada tahun 2020, jumlah perkara yang diterima mengalami penurunan sebanyak 388 perkara, sehingga jumlahnya sebesar 2.987 perkara. Kemudian, pada tahun 2021, perkara yang diterima meningkat kembali sebanyak 391 perkara, sehingga berjumlah 3.378 perkara. Di tahun 2022, jumlah perkara mengalami peningkatan kembali sebanyak 3.431 perkara. Namun, di tahun 2023 mengalami penurunan jumlah perkara dengan total sebanyak 3.112 perkara.

Selain itu, secara rinci jumlah penerimaan perkara setiap bulannya pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 3 Jumlah Penerimaan Perkara Pada Tahun 2023

No.	Bulan	Perkara yang diterima Tahun 2023
1.	Januari	381
2.	Februari	306
3.	Maret	242
4.	April	117
5.	Mei	354
6.	Juni	227
7.	Juli	278

No.	Bulan	Perkara yang diterima Tahun 2023
8.	Agustus	297
9.	September	208
10.	Oktober	227
11.	November	345
12.	Desember	130
Jumlah		3.112

Sumber: Laporan Tahunan Pengadilan Agama Palembang, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.3, dapat diketahui bahwa jumlah perkara yang diterima pada tahun 2023 sebanyak 3.112 perkara yang terdiri dari perkara gugatan sebanyak 2.655 perkara, perkara permohonan sebanyak 454 perkara, dan 3 perkara gugatan sederhana. Jumlah perkara yang masuk sebanyak 3.112 ini akan ditambah dengan sisa perkara tahun 2022 yaitu sebanyak 147 perkara, sehingga jumlah perkara yang ada pada tahun 2022 sebanyak 3.259 perkara. Dan dari jumlah beban perkara pada tahun 2023, yang berhasil diputus oleh Pengadilan Agama Palembang sebanyak 3.149 perkara.

Secara garis besar, volume pekerjaan yang ada di Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang sangatlah besar dibandingkan dengan sumber daya manusianya, dimana tercatat ada 67 orang pegawai yang terdiri dari 55 pegawai tetap dan 12 orang tenaga honorer. Berdasarkan Buku I Mahkamah Agung tentang administrasi, perencanaan, pola kelembagaan peradilan dan administrasi pegawai peradilan, formasi jumlah pegawai yang ideal untuk melaksanakan pekerjaan Pengadilan Agama Palembang yang terus meningkat setiap tahunnya adalah sebesar 133 orang. Angka ini bernilai dua kali lipat dari jumlah aktual pegawai yang ada di Pengadilan Agama Palembang. Sedangkan jika dilakukannya perbandingan antara jumlah pegawai yang ada

dengan jumlah perkara yang diterima Pengadilan Agama Palembang setiap tahunnya yang memiliki rata-rata 3.000 perkara, tentunya hal tersebut memberikan beban kerja yang berlebih kepada pegawai.

Selain mengenai jumlah pegawai yang sedikit dengan beban kerja yang terus bertambah, hal lain yang terkait dengan bertambahnya tingkat beban kerja pada pegawai adalah pegawai yang masih belum bisa menyelesaikan semua tugas/pekerjaannya setiap hari. Hal yang menghambat terselesaikannya tugas tersebut adalah kurangnya sarana dan prasarana yang tersedia di tempat kerja seperti komputer dan printer serta ruangan kerja yang tidak sesuai dengan prototype Mahkamah Agung RI. Hal lainnya yang bisa juga menjadi penghambat adalah ketika para penggugat dan tergugat tidak hadir pada sidang yang sudah dijadwalkan, maka sidang pun akan ditunda ke hari berikutnya. Penundaan sidang tentunya menyebabkan tertundanya tugas pegawai pada hari tersebut. Selain itu, penggunaan waktu pegawai Pengadilan Agama Palembang dalam bekerja itu berbeda-beda dan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan.

Penyebab lain yang bisa menyebabkan naiknya tingkat stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang adalah lingkungan kerjanya. Sampai saat ini, gedung Pengadilan Agama Palembang masih belum sesuai dengan prototipe Mahkamah Agung RI. Hal ini pun didukung dengan beberapa tata ruang yang sempit bahkan terlalu sempit seperti ruang tunggu para pihak, ruang arsip dan ruang Pos Bantuan Hukum (Posbakum)

serta peralatan kantor yang menunjang pekerjaan pegawai seperti komputer dan printer juga masih belum mencukupi.

Secara lengkap, berikut ini adalah tabel tata ruang gedung kantor Pengadilan Agama Palembang beserta dengan kondisinya pada tahun 2023.

Tabel 1. 4 Tata Ruang Gedung Kantor PA Palembang Tahun 2023

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
LANTAI 1			
1.	Ruang Lobby	1	Baik
2.	Ruang Panitera	1	Baik
3.	Ruang Panitera Muda Hukum	1	Baik
4.	Ruang Panitera Muda Gugatan	1	Baik
5.	Ruang Panitera Muda Permohonan	1	Baik
6.	Ruang Panitera Pengganti	1	Baik
7.	Ruang Ibu Menyusui dan Tempat Bermain Anak	1	Baik
8.	Ruang Sidang Satu	1	Baik
9.	Ruang Sidang Dua	1	Baik
10.	Ruang Sidang Tiga	1	Baik
11.	Ruang Mediasi	1	Baik
12.	Ruang PTSP	1	Baik
13.	Ruang Bank	1	Baik
14.	Ruang Kesehatan	1	Baik
15.	Ruang Tunggu Para Pihak	1	Terlalu Sempit
16.	Ruang Posbakum	1	Sempit
17.	Ruang Arsip	1	Terlalu Sempit
18.	Kamar Mandi/WC/Toilet	2	Baik
19.	Ruang Pengacara	1	Baik
LANTAI 2			
1.	Ruang Ketua	1	Baik
2.	Ruang Wakil Ketua	1	Baik
3.	Ruang Hakim Perempuan	1	Baik
4.	Ruang Hakim Laki-Laki	1	Baik
5.	Ruang Tunggu Lantai II	1	Baik
6.	Ruang Sekretaris	1	Baik
7.	Ruang Sub Bagian Umum dan Keuangan	1	Baik
8.	Ruang Kesekretariatan (Sub Bagian Kepegawaian dan ORTALA dan Subbagian PTIP)	1	Baik
9.	Ruang Jurusita dan Jurusita Pengganti	1	Baik
10.	Ruang IT/Server	1	Baik
11.	Kamar Mandi/WC/Toilet	1	Baik
12.	Ruang Rapat	1	Baik
13.	Ruang Perpustakaan	1	Baik
14.	Ruang Tamu Ketua	1	Baik

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
15.	Ruang Media Center	1	Baik

Sumber: Laporan Tahunan Pengadilan Agama Palembang, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.4, dapat diketahui bahwa sebagian besar ruangan yang ada di kantor Pengadilan Agama Palembang dalam kondisi yang baik. Namun, tercatat ada tiga ruangan yang memiliki kondisi sempit bahkan terlalu sempit, yaitu ruang tunggu para pihak, ruang posbakum, dan ruangan arsip. Meskipun hanya tiga ruangan yang tergolong dalam kondisi sempit, ketiganya tetap memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap terhambatnya gerak/aktivitas pegawai dalam bekerja.

Selain itu, faktor lain dari lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pegawai adalah ketidakcukupan peralatan kerja yang tersedia. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut yang memuat daftar fasilitas perlengkapan dan peralatan elektronik yang tersedia di kantor Pengadilan Agama Palembang pada tahun 2023.

Tabel 1. 5 Fasilitas Peralatan Pengadilan Agama Palembang Tahun 2023

No.	Jenis Barang	Jumlah Unit	Keterangan
1.	Laptop	34	1 unit rusak
2.	<i>Personal Computer</i> (PC)	49	-
3.	Printer	13	-
4.	AC	30	-
5.	Televisi	5	-
6.	Jaringan Internet	1	-
7.	Telepon/Fax	23	-
8.	<i>Scanner</i>	2	-
9.	CCTV	1	10 Titik
10.	Amplifier	2	-
11.	<i>Loudspeaker</i>	3	-
12.	Server	2	-
13.	Router	1	-
14.	Genset	1	-
15.	Peralatan Zoom Meeting	1	-
16.	Peralatan Zoom Meeting Sidang <i>Online</i>	1	-

No.	Jenis Barang	Jumlah Unit	Keterangan
17.	Mesin Antrian Sidang	1	-

Sumber: Laporan Tahunan Pengadilan Agama Palembang, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.5, dapat diketahui bahwa sebagian besar fasilitas perlengkapan dan peralatan Pengadilan Agama Palembang sampai dengan saat ini dalam kondisi yang baik, meskipun ada salah satu unit yang mengalami kerusakan dan tidak dapat diperbaiki lagi. Idealnya, setiap pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang perlu memiliki *personal computer* (PC), laptop dan printernya sendiri dikarenakan masing-masing pegawai memiliki tugas dan pekerjaannya masing-masing. Pegawai Pengadilan Agama Palembang saat ini berjumlah 67 orang, jika dibandingkan dengan jumlah unit laptop sebanyak 34 unit dengan 1 unit yang mengalami kerusakan, *personal computer* sebanyak 49 unit, dan printer berjumlah 13 unit tentunya masih belum mencukupi untuk menyempurnakan/memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain menyangkut tentang beberapa ruangan yang sempit dan kurangnya sarana dan prasarana yang dihadapi pegawai, hubungan yang terjalin baik itu antara pegawai dengan atasan maupun dengan sesama pegawai lainnya, menjadi salah satu hal yang mempengaruhi stres kerja (Dafinci, Meiliani, & Kananlua, 2020). Setiap tahunnya, Pengadilan Agama Palembang sering terjadi promosi ataupun mutasi baik itu pada pimpinan maupun pegawai. Jika terjadi pergantian pimpinan, tentunya gaya kepemimpinan yang diterapkan di antara pimpinan sebelumnya dengan

pimpinan yang baru berbeda-beda. Hal ini pun menyebabkan pegawai harus beradaptasi dengan cepat setiap tahunnya guna menunjang target kinerja/capaian organisasi yang sudah ditentukan. Secara sederhana, lingkungan kerja menjadi tempat para pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan oleh suatu perusahaan sehingga lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dan mempengaruhi langsung setiap pegawainya (Sunarsi, Wijoyo, Prasada, & Andi, 2020).

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan variabel yang sama yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap stres kerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, Indriati, & Basri (2021) variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta, sedangkan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kapitan & Dewi (2019) variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PD Pasar Kota Denpasar (Unit Pasar Badung), sedangkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PD Pasar Kota Denpasar (Unit Pasar Badung). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yantu, Bokingo, & Muhsana (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PG Tolangohula Gorontalo.

Adanya beban kerja dan lingkungan kerja yang akan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada organisasi/instansi pemerintah, maka sangat penting bagi organisasi/instansi pemerintah untuk memberikan beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawainya. Selain itu juga, organisasi/instansi pemerintah perlu menyediakan berbagai macam fasilitas kantor yang memadai berupa peralatan kantor dan ruang kerja yang luas guna mendukung aktivitas kerja pegawai. Sehingga, berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini yaitu manfaat teoritis yang berhubungan dengan teori-teori dan manfaat praktis yang berhubungan dengan subjek yang ada dalam penelitian.

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran pada bidang manajemen sumber daya manusia, tepatnya mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat sebuah masukan dan bahan pertimbangan bagi Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang dalam memberikan beban kerja dan memperhatikan lingkungan kerja pegawainya serta tingkat stres kerja pegawai agar kinerja pegawai terus meningkat dan membagi pengalaman yang bisa dipraktekkan oleh perusahaan atau institusi lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Aslia, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–90. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Adi, Y., Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(3), 445–451. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.533>
- Adinugroho, I. (2019). Pengaruh Faktor Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BNI KC Mamuju (Persero) Tbk. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 177–192.
- Adrianto, T., Ilmi, Z., & Heksarini, A. (2020). The Influence of Workload and Motivation on Employee Satisfaction and Performance of PT Gema Soerya Samodra. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(3), 71–79. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1290>
- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1), 1–8.
- Asriani, D. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Aulliya, P. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak–Otak CV. Kembar Jaya)*. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. Universitas Islam Negeri Syarif

Hidayatullah, Jakarta. Retrieved from
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67976>

Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian Fillpack. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>

Dafinci, W. O., Meiliani, & Kananlua, P. S. (2020). Studi tentang Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *The Manager Review: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 32–51. <https://doi.org/10.33369/tmr.v2i2.16327>

Dwi Purnama, M. W., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, N. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101–110. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>

Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. (B. S. Fatmawati, Ed.), *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5). Jakarta: Bumi Aksara.

Habibah, S., Chandra, & Mahmudah. (2021). Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai di Puskesmas Martapura 1 Kabupaten Banjar Tahun 2021. *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari*, 1–6.

Hamarto, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RutgersWPF Indonesia. *Journal of Economics and Business*, 8(2), 182–189.

Handayani, Y., Hidayat, & Fachrin, S. A. (2022). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Window of Public Health Journal*, 3(1), 179–189. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i1.358>

Helmi, A. F. (2015). Beberapa Teori Psikologi Lingkungan. *Buletin Psikologi*, 7(2), 7–19. Retrieved from <https://www.journal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/viewFile/7404/5758>

Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. Retrieved from <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>

Imaniah, R., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Sekretariat Presiden dengan Stress Kerja Sebagai Mediator. *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 9(2), 81–

94. <https://doi.org/10.31764/jiap.v9i2.4599>

- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53–58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Ivana, M., Rozi, A., & Wahyudi. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Desanta Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 2(2), 199–211. Retrieved from <http://ojs.itbhas.ac.id/index.php/MB/article/view/357>
- Kapitan, A., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3220–3246. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p23>
- 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, 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Lestari, A., & Dwianto, A. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Kedepatian Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan – BAPPENAS. *Jurnal Arastirma*, 3(2), 224–235. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i2.29705>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Manalu, S., Broto, F. S. W. W., & Kristiyani, A. M. (2023). The Influence of Compensation, Work Environment, and Workload on Turnover Intention Phenomena at Royal Orchid Garden Hotel. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(4), 569–584. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i4.5261>
- Mariato, A. (2021). The Effects of Workload and Work Environment on Local Police Performance: A Test of Work-Related Stress' Mediating Effect. *Britain International of Humanities and Social Sciences Journal (BioHS)*, 3(1), 159–173. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i1.390>
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1110>

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 725–744. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510>
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2019). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Intention, Work Stress as an Intervening Variable. *Atlantis Press SARL*, 120, 225–231. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.040>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura: Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. (Lutfiah, Ed.). Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Pantouw, M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2020). Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima. *Productivity*, 1(5), 453–458.
- Paramita, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). Effect of Job Stress, Work Conflict, and Workload on Employees' Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 125–128. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.4.1508>
- Peraturan Menteri Dalam Negeri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Jakarta.
- Piscesta, F., Febriana, S., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi*, 1(2), 129–140.
- 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.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang:

Pascal Books.

- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Putra, Z. A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. Repository Universitas Islam Riau*. Pekanbaru.
- Putri, O. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Presenteeism Dengan Hardiness Sebagai Variabel Pemoderasi*. Yogyakarta. Retrieved from <https://e-journal.uajy.ac.id/20861/>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rahardjo, T. H., & Nurdiyanti, C. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Inti Manunggal Sejahtera Abadi. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v4i1.317>
- Rahmadia, F., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Ibnu Sina Payakumbuh. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 110–117. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.6145>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. (A. Suslia & P. P. Lestari, Eds.) (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, 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. Retrieved from <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Rosalina, N., & Ridwan, M. S. (2023). The Influence of Workload, Work Environment and Organizational Communication on Employee Performance at the Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) in Surabaya City. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology*, 1(7), 623–640. <https://doi.org/10.55927/marcopolo.v1i7.5749>
- Sabila, R., & Azizah, F. N. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Cabang Cibitung Dengan Menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10),

256–263. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.6800377>

- Sahsabilla, M., Selfiah, R., & Veranita, M. (2022). Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 4(1), 634–647. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i1.3510>
- Salassa, A. P., Sutapa, H., Zamzam, N. A. N., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 148–159. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.731>
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Daiyaplas Semarang. *E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, E. J., & Ramadhan, M. R. R. (2023). The Influence of Work Commitment and Work Environment on Employee Performance in Bandarmasih Tempo Doeloe Area. *Journal of International Conference Proceedings*, 6(3), 346–356. <https://doi.org/10.52970/grdis.v3i1.307>
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, S. (2020). The Effect of Workload on Job Stress, Work Motivation, and Employee Performance. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4), 1373–1390. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201109>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulastri, S. (2020). *The Effect of Work Stress and Workload on Employee*

Performance. IDEAS. Bengkulu. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nvjqf>

- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mentari Persada Di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 7(6), 32–40. <https://doi.org/10.31364/scirj/v7.i6.2019.p0619661>
- Utomo, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- W. Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. Erma, Ed.). UBHARA Manajemen Press. Retrieved from <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Wulansari, E. G., & Wijono, S. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>
- Yanthi, N. M. R. C. K., & Piartini, P. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 6700–6730.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 80–88. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14245>
- Zulmaidarleni, Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61–68. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6133>