

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengacu pada kajian atau riset yang telah dilakukan sebelumnya dan masih berkaitan dengan penelitian ini. Dengan memahami hasil penelitian terdahulu peneliti dapat menghindari pengulangan atau duplikasi serta dapat dijadikan sebagai referensi dengan topik yang masih berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berikut terlampir tabel hasil penelitian terdahulu :

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Apriyani <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company)	Beban Kerja, Disiplin Kerja Stress Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. 2) Stress Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 3) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel Disiplin Kerja Olah data SPSS

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Tinambunan <i>et al.</i> , (2022) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan	Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Bbean Kerja, Stess Kerja dan Kinerja Karyawan	Olah Data Regresi
3	Indrayana & Putra, (2024) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2) Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan	Olah data SPSS

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Asih Artari <i>et al.</i> , (2025) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Pelatihan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Pelatihan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2) Lingkungan kerja memediasi pelatihan kerja dan beban kerja 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan Olah data PLS	Variabel Pelatihan Kerja
5	Hermawan, (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja 2) Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja 3) Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja	Variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan	Olah data Regresi Berganda

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Fajri & Terza Rahman, (2021) Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja	Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Lingkungan Kerja, Beban kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2) Lingkungan kerja mampu memediasi beban kerja secara penuh 3) Lingkungan kerja mampu memediasi motivasi secara parsial	Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan Olah data PLS	Variabel Motivasi Kerja
7	Ignatius Soni Kurniawan Fahmi Al Rizki, (2022) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Mitra Ogan	Stress Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai	Kuantitatif 1) Stress berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel Stress Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai	Variabel Motivasi Kerja Olah data SPSS

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Huda & Azar, (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan	Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2) Stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan	Olah data SPSS
9	Palyaky <i>et al.</i> , (2023) Peran Mediasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Non dan pada Kinerja Pegawai	Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja, karyawan 2) Motivasi dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 3) Lingkungan kerja mampu memediasi secara penuh	Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Olah data PLS	Variabel Motivasi

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Agie Hanggara <i>et al.</i> , (2025) Efek Mediasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan	Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan	Kuantitatif 1) Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan 3) Lingkungan kerja tidak memediasi terhadap Kinerja Kepemimpinan 4) Motivasi memediasi secara penuh	Variabel, Lingkungan Kerja, Olah data PLS	Variabel Motivasi dan Kepemimpinan
11	Putri Aniversari, (2022) Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Olah data PLS	Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	Warongan <i>et al.</i> , (2022) Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance At PT Jordan	Lingkungan Kerja Stress Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2) Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Lingkungan Kerja dan Stress Kerja dan Kinerja Karyawan	Olah data SPSS
13	Arifin & Mardikaningsih, (2022) Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja	Kuantitatif 1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja 2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja 3) Lingkungan kerja dan motivasi mampu memediasi kepuasan kinerja karyawan	Variabel Lingkungan Kerja dan kinerja Olah data PLS regresi	Variabel Kepuasan dan Motivasi

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14	Sari <i>et al.</i> , (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang	Beban kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan	1) Beban kerja dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja 2) Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 3) Stress kerja tidak memediasi beban kerja dan lingkungan kerja	Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan Olah data PLS	
15	Uma & Swasti, (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja	Kuantitatif 1) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 2) Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja 3) Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja 4) Kepuasan kerja memediasi lingkungan dan beban kerja	Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Olah data PLS	Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	Hendri Mulyadi <i>et al.</i> , (2024) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi Dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja 2) Lingkungan kerja dapat memediasi secara penuh	Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Olah data PLS	Variabel Kompensasi
17	Hibatullah & Irawati, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja	Kuantitatif 1) Motivasi dan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja 2) Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja 3) Lingkungan kerja memediasi motivasi dan disiplin kerja	Variabel Lingkungan Kerja, Kerja, dan Kinerja Olah data PLS	Variabel Motivasi dan disiplin kerja

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	Hasna'ni & Setiani, (2022) Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan	Job Insecurity, Stress Kerja Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Job dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja 2) Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 3) Lingkungan kerja memediasi	Variabel Stress kerja Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Olah data PLS	Variabel Job Insecurity
19	Jufrizen & Rahmadhani, (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai	Kuantitatif 1) Budaya organisasi dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja 2) Budaya berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja 3) Lingkungan kerja tidak memediasi budaya organisasi	Variabel Lingkungan Kerja, Kerja, dan Kinerja Olah data PLS	Variabel Budaya Organisasi

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	Azizah, (2024) The Effect of Work Environment Systematic Literature Review: The Effect of Work Environment and Work Supervision on Employee Performance	Lingkungan kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif Kualitatif 1) Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja 2) Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Variabel Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan Olah data PLS	Variabel Pengawasan Kerja
21	Shammout, (2021) The Impact Of Work Environment On Employees Performance	Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Olah data SPSS
22	Pangabean <i>et al.</i> , (2024) The Impact of Stress and Workload on Performance Moderated by Work Shift	Stress Kerja, Beban Kerja, Shift Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Stress kerja tidak pengaruh terhadap kinerja 2) Beban kerja dan shift berpengaruh terhadap kinerja 3) Shift kerja memediasi	Variabel Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan Olah data PLS	Variabel Shift Kerja

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
23	Zhenjing <i>et al.</i> , (2022) Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model	Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja 2) Lingkungan memediasi faktor kinerja lainnya seperti motivasi, budaya dan komitmen	Variabel Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan Olah data PLS	

Berdasarkan tabel hasil penelitian terdahulu yang dilampirkan diatas, terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini yaitu pada bagian variabel, metode penelitian dan teknik pengambilan sampel yang dipakai.

2.2 Landasan Teori

Pada bagian landasan teori terdapat uraian dan penjelasan mengenai teori-teori, manfaat, faktor serta indikator yang menjadi acuan dalam penelitian ini. Dimana berfokus pada Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang sangat besar dalam organisasi atau perusahaan seperti tanggung jawab atau wewenang yang diberikan. Beban kerja erat kaitannya dengan sesuatu yang menyangkut pekerjaan, dimana penilaian mengenai tugas atau tanggung jawab yang memerlukan mental dan fisik serta harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pasti mempunyai dampak

positif dan negatif terhadap suatu pekerjaan (Indrayana & Putra, 2024). Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.128/2016 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberi kan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensinya.menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu sadar (Sari *et al.*, 2020). Menurut Tinambunan *et al.*, (2022) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaannya

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Hermawan, (2024) membagi faktor yang memengaruhi beban kerja menjadi dua jenis utama:

1. Faktor Internal

Berasal dari dalam diri pekerja, seperti:

- a. Kondisi fisik (kesehatan, usia, jenis kelamin)
- b. Kondisi psikologis (motivasi, emosi, kepuasan kerja)
- c. Kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja

2. Faktor Eksternal

Berasal dari luar diri pekerja, meliputi:

- a. Tuntutan pekerjaan (kompleksitas tugas, target, waktu kerja)
- b. Kondisi lingkungan kerja (suhu, kebisingan, pencahayaan)
- c. Hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan

Sedangkan menurut Lestari *et al.*, (2020) faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah ditentukan oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pekerja. Faktornya meliputi:

1. Intensitas pekerjaan dan waktu penyelesaian
2. Keterampilan serta kebugaran fisik pekerja
3. Lingkungan fisik (suhu, ventilasi, pencahayaan)
4. Faktor psikososial (dukungan sosial, tekanan dari atasan)

2.3.3 Aspek – Aspek Beban Kerja

Apriyani *et al.*, (2023) menegaskan bahwa beban kerja merupakan interaksi antara tuntutan tugas dan kapasitas individu, dan aspek-aspek beban kerja meliputi fisik, mental, dan lingkungan.

1. Aspek fisik mencakup postur tubuh, kekuatan otot, serta kondisi fisik selama bekerja. Berkaitan dengan tuntutan tubuh yang meliputi postur kerja, kekuatan otot, gerakan tubuh, serta kondisi fisik selama bekerja. Beban fisik yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan otot, cedera, dan penurunan daya tahan kerja.
2. Aspek mental berkaitan dengan pengambilan keputusan, pemrosesan informasi, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Pekerjaan dengan beban mental tinggi menuntut ketelitian dan konsentrasi besar, yang jika tidak diimbangi kemampuan kognitif pekerja dapat memunculkan stres dan kesalahan kerja.
3. Aspek lingkungan seperti suhu, kelembapan, pencahayaan, dan kebisingan akan memengaruhi tingkat kenyamanan dan efektivitas kerja. lingkungan yang tidak kondusif menyebabkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan memperlambat proses kognitif. Selain itu lingkungan buruk meningkatkan kebutuhan fisiologis sehingga mengurangi sumber daya yang dapat dialokasikan untuk tugas.

2.3.4 Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator beban kerja menurut Uma & Swasti, (2024) antara lain, yaitu

1. **Banyaknya Pekerjaan**
Banyaknya pekerjaan menunjukkan jumlah tugas atau beban kerja yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini menggambarkan volume aktivitas yang harus dilakukan
2. **Target Kerja**
Target kerja adalah sasaran atau hasil yang harus dicapai oleh karyawan sesuai dengan rencana dan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. **Standar Pekerjaan,**
Standar pekerjaan adalah ukuran atau kriteria baku yang digunakan untuk menilai apakah suatu pekerjaan telah dilaksanakan dengan benar dan sesuai prosedur. Standar ini mencakup kualitas, waktu, serta metode kerja yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan.
4. **Waktu Penyelesaian Pekerjaan**
Kondisi yang menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki kecukupan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai beban tugas yang diberikan. Beban kerja dianggap tinggi apabila waktu yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah atau tingkat kesulitan pekerjaan yang harus dilakukan.

2.4 Stress Kerja

2.4.1 Pengertian Stress Kerja

Stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Lestari *et al.*, 2020). Menurut Tinambunan *et al.*, (2022) Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Mangkunegara, (2021) Stres kerja adalah sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Sedangkan, menurut Hasna'ni & Setiani, (2022) stress kerja adalah

dampak yang dirasakan dari suatu kondisi lingkungan yang menganggu dan mengakibatkan tidak seimbangnya mental/Psikologis kondisi seseorang fisik dimana dan dapat mempengaruhi kondisi karyawan seperti proses berpikir, dan emosi yang terganggu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

2.4.2 Faktor Penyebab Stress Kerja

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan merupakan kombinasi antara tuntutan pekerjaan, kondisi lingkungan, serta aspek psikologis individu dalam menghadapi tekanan di tempat kerja. Hasna'ni & Setiani, (2022) menjelaskan faktor penyebab stress kerja terjadi adalah sebagai berikut :

1. **Beban kerja yang tinggi**
Beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu penyebab utama stres kerja. Ketika jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki karyawan, maka akan muncul tekanan psikologis yang tinggi. Kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik, penurunan konsentrasi, dan perasaan kewalahan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan risiko gangguan kesehatan seperti stres kronis dan burnout.
2. **Lingkungan kerja yang tidak mendukung**
Lingkungan kerja yang tidak nyaman baik dari segi fisik seperti suhu ruangan, kebisingan, pencahayaan yang kurang, maupun dari segi sosial seperti hubungan antar rekan kerja yang buruk dapat memicu stres. Lingkungan yang penuh tekanan, konflik, atau minim rasa saling menghargai akan membuat karyawan merasa tidak betah dan mudah kehilangan motivasi.
3. **Tugas atau target yang tidak jelas**
Ketidakjelasan dalam tugas, tanggung jawab, maupun target kerja sering kali menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian. Karyawan yang tidak memiliki pemahaman jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka akan

merasa cemas karena takut melakukan kesalahan. Ambiguitas peran ini menjadi salah satu sumber stres yang signifikan di berbagai organisasi.

4. Kurangnya dukungan

Dukungan dari atasan maupun rekan kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Ketika karyawan merasa tidak mendapatkan bantuan, arahan, atau empati saat menghadapi kesulitan, mereka akan merasa terisolasi dan terbebani. Kurangnya dukungan sosial ini dapat memperparah tekanan emosional dan menghambat kinerja.

5. Konflik nilai

Stres kerja juga dapat timbul ketika terdapat ketidaksesuaian antara nilai pribadi karyawan dengan nilai atau kebijakan perusahaan. Misalnya, ketika seorang karyawan merasa bahwa tindakan yang diminta oleh perusahaan bertentangan dengan etika atau keyakinan pribadinya. Konflik nilai ini menimbulkan dilema batin dan ketegangan psikologis yang dapat menurunkan motivasi dan komitmen kerja.

6. Kurangnya kontrol

Karyawan yang tidak memiliki kendali terhadap pekerjaannya misalnya tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, tidak memiliki otonomi dalam mengatur waktu kerja, atau selalu dipantau secara ketat akan merasa tidak berdaya. Kurangnya kontrol terhadap cara dan proses kerja menimbulkan rasa tertekan dan kehilangan rasa percaya diri, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat stres.

7. Tuntutan yang berlebihan

Tekanan dari perusahaan untuk mencapai target tinggi dalam waktu singkat sering kali membuat karyawan bekerja di bawah tekanan ekstrem. Tuntutan berlebihan seperti lembur terus-menerus, tenggat waktu yang ketat, dan ekspektasi yang tidak realistis menyebabkan karyawan sulit menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akibatnya, muncul kelelahan mental dan penurunan kinerja.

8. Kurangnya penghargaan atau pengakuan

Ketika usaha dan prestasi karyawan tidak diakui atau tidak diberi penghargaan yang layak, mereka akan merasa tidak dihargai dan kehilangan

motivasi. Kurangnya pengakuan atas kerja keras dapat menimbulkan perasaan kecewa, tidak puas, dan akhirnya menyebabkan stres. Penghargaan tidak selalu harus berupa materi, tetapi juga dapat berupa apresiasi verbal, kesempatan promosi, atau dukungan moral dari pimpinan.

2.4.3 Indikator Stress Kerja

Warongan *et al.*, (2022) Indikator Stress Kerja terdapat 4 indikator diantaranya adalah :

1. Penurunan Produktivitas

Stres kerja yang tinggi secara langsung memengaruhi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Karyawan yang mengalami stres cenderung kehilangan fokus, mudah lelah, dan mengalami kesulitan dalam mengatur waktu atau prioritas tugas. Akibatnya, hasil kerja menjadi menurun baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Penurunan produktivitas juga dapat disebabkan oleh berkurangnya semangat kerja, meningkatnya waktu istirahat yang tidak efisien, atau bahkan menurunnya inisiatif untuk mencapai target. Dalam jangka panjang, kondisi ini berdampak pada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Peningkatan Kesalahan

Karyawan yang mengalami tekanan psikologis cenderung kehilangan konsentrasi dan ketelitian dalam bekerja. Akibatnya, frekuensi kesalahan (human error) meningkat, baik dalam pekerjaan administratif, teknis, maupun operasional. Stres yang tidak terkendali mengganggu kemampuan kognitif seseorang, seperti daya ingat dan kemampuan mengambil keputusan.

3. Penurunan Keterlibatan Karyawan

Salah satu dampak paling nyata dari stres kerja adalah menurunnya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan yang mengalami stres akan merasa jenuh, tidak bersemangat, dan kehilangan minat terhadap tugas-tugasnya. Mereka cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, bukan karena dorongan intrinsik atau rasa tanggung jawab. Kurangnya motivasi ini juga membuat karyawan menjadi pasif, enggan berpartisipasi dalam kegiatan tim, serta tidak menunjukkan antusiasme terhadap inovasi atau ide baru. Dalam

jangka panjang, rendahnya keterlibatan karyawan dapat menurunkan moral kerja dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

4. Peningkatan Absensi

Karyawan yang mengalami stres berlebihan sering kali mengalami kelelahan fisik dan mental, yang berujung pada peningkatan tingkat absensi. Mereka mungkin sering mengambil cuti sakit atau izin karena merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan akibat tekanan yang dirasakan. Selain itu, stres juga meningkatkan risiko kecelakaan kerja, terutama di lingkungan kerja yang menuntut konsentrasi tinggi atau aktivitas fisik berat. Kondisi stres menyebabkan penurunan kewaspadaan dan reaksi yang lambat, sehingga peluang terjadinya kesalahan operasional atau kecelakaan meningkat.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Sari & Dian Septianti, 2020). Mahdjub *et al.*, (2022) menjelaskan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja sebaiknya harus tercipta secara baik dan kondusif, akrena jikalingkungan kerja tercipta dengan baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman di dalam tempat bekerja tersebut dan semangat dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana aman, nyaman, dan tenteram, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. (Indrayana & Putra, 2024). Darmadi (2020) menjelaskan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. (Firdiansyah *et al.*, 2022)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi karyawan

2.5.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2019) menjelaskan jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.5.3 Faktor Lingkungan Kerja

Afandi (2021:66-67) menjabarkan terdapat beberapa faktor dari lingkungan kerja :

1. Kenyamanan karyawan, Kenyamanan didalam bekerja akan berdampak terhadap kualitas kerja pada diri seseorang. Maka dari itu dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal.
2. Perilaku karyawan, adalah dimana orang yang bekerja di tempat kerja dapat menempatkan dirinya bekerja secara lebih baik. Dengan adanya lingkungan yang mendukung,nyaman,bersih maka pegawai bisa bekerja secara lebih baik.
3. Kinerja karyawan, yaitu jika kondisi di lingkungan kerja terjamin maka kinerja pegawai akan naik. Dan jika fasilitas di tempat kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai akan ikut menurun.
4. Tingkat Stres karyawan yaitu lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan tingkat stres pegawai.

2.5.4 Aspek Lingkungan Kerja Non-Fisik

Budiasa, (2021 : 41) menjelaskan ada beberapa aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Lingkungan sosial, yaitu latar belakang keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Status sosial, yaitu semakin tinggi jabatan karyawan dalam perusahaan maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
3. Hubungan kerja dalam perusahaan, yaitu hubungan kerja antar karyawan atau hubungan antar karyawan dengan atasan.
4. Kelancaran komunikasi atau sistem informasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.5.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indrayana & Putra, (2024) menjabarkan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja
Suasana kerja merupakan kondisi lingkungan tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Suasana kerja yang nyaman, bersih, tenang, dan kondusif akan membuat karyawan merasa betah dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Faktor seperti pencahayaan, kebersihan, ventilasi udara, serta suasana emosional antarpegawai berpengaruh besar terhadap produktivitas dan kepuasan kerja.
2. Fasilitas kerja yang memadai
Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan sosial antar rekan kerja mencerminkan keharmonisan dan kerjasama dalam tim. Jika hubungan antarpegawai baik, komunikasi akan berjalan lancar, pekerjaan lebih mudah diselesaikan, dan konflik dapat diminimalkan.

Sebaliknya, jika terjadi senioritas, kurangnya saling menghargai, atau adanya persaingan tidak sehat, hal tersebut dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan.

4. Keamanan lingkungan kerja

Keamanan kerja mencakup perlindungan terhadap potensi bahaya, baik fisik maupun psikologis. Perusahaan perlu memastikan adanya alat pemadam kebakaran, rambu evakuasi, prosedur keselamatan, serta perlengkapan pelindung diri. Lingkungan kerja yang aman akan menumbuhkan rasa tenang, menurunkan risiko kecelakaan, serta meningkatkan loyalitas dan kesejahteraan karyawan.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi (Adinda, Firdaus, Agung, *et al.*, 2023).

Sihaloho & Damanik, (2024) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2021 :67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peran kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan terutama untuk meningkatkan kualitas serta mengatur struktur dan perencanaan yang telah dibuat untuk perusahaan. Rivai (2020) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat di simpulkan kinerja Kinerja karyawan merupakan perfoma yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur.

2.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Fatma *et al.*, (2021) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan pengalaman, kemampuan, kecakapan inter personal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. dari itu walaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan yang mengerjakan pekerjaan akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, ke tingkat upaya merupakan cerminan apa yang dilakukan.

3. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan teknologi dan manajemen. Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa faktor-faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya kemampuan dan keahlian, kepuasan kerja, loyalitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan lingkungan

operasional. Faktor-faktor ini perlu lebih diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi karena menyangkut dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapaitujuannya.

2.6.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Ariesta Heksarini, (2020) menjelaskan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Menemukan kinerja karyawan selama ini.
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan menjadi: Mutasi atau transmisi, Rotasi kerja, Peningkatan promosi dan Pelatihan.
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.
5. Sebagai salah satu sumber sumber daya manusia , karir, dan keputusan perencanaan yang sukses.
6. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja menjelaskan ada beberapa hal lain yang menjadi tujuan evaluasi kinerja adalah

2.6.4 Indikator Kinerja Karyawan

Wandansari *et al.*, (2023) menjelaskan Indikator kinerja karyawan yang dijadikan sebagai tolak ukur menurut adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan dalam kualitas.
3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

2.7 Pengaruh Antar Variabel

2.7.1 Beban Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya oleh Apriyani *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Tinambunan *et al.*, (2022), Artari *et al.*, (2025), Huda & Azar, (2021), Sari *et al.*, (2020) yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada konteks tersebut berdampak bahwa adanya beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan artinya beban kerja yang begitu besar mempengaruhi kinerja yang dimiliki karyawan.

2.7.2 Stress Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya oleh Tinambunan *et al.*, (2022), mengemukakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Hermawan, (2024), Soni, (2022), Apriyani *et al.*, (2023) Huda & Azar, (2021), Warongan *et al.*, (2022), yang mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada konteks tersebut berdampak bahwa adanya stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan artinya stress kerja yang begitu besar mempengaruhi kinerja yang dimiliki karyawan.

2.7.3 Beban Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Lingkungan Kerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Artari *et al.*, (2025) memaparkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Penelitian lain oleh Fajri & Rahman, (2021), Zhenjing *et al.*, (2022) dan Mulyadi *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

2.7.4 Stress Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Lingkungan Kerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri *et al.*, (2024) memaparkan bahwa stress kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Penelitian lain oleh Hasna'ni & Setiani, (2022), Zhenjing *et al.*, (2022) dan Mulyadi *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

2.7.5 Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya oleh Hanggara *et al.*, (2025) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Uma & Swasti, (2024), Apriyani *et al.*, (2023), Indrayana & Putra, (2024), Artari *et al.*, (2025), Hermawan, (2024) yang memaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka kinerjanya akan semakin baik.

2.7.6 Beban Kerja Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Artari *et al.*, (2025), Fajri & Rahman, (2021) dan Hendri *et al.*, (2024) memaparkan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan, melalui lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, dampak beban kerja terhadap kinerja baru terlihat apabila lingkungan kerja yang mendukung tersedia, sehingga lingkungan kerja berperan penting dalam memperkuat hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

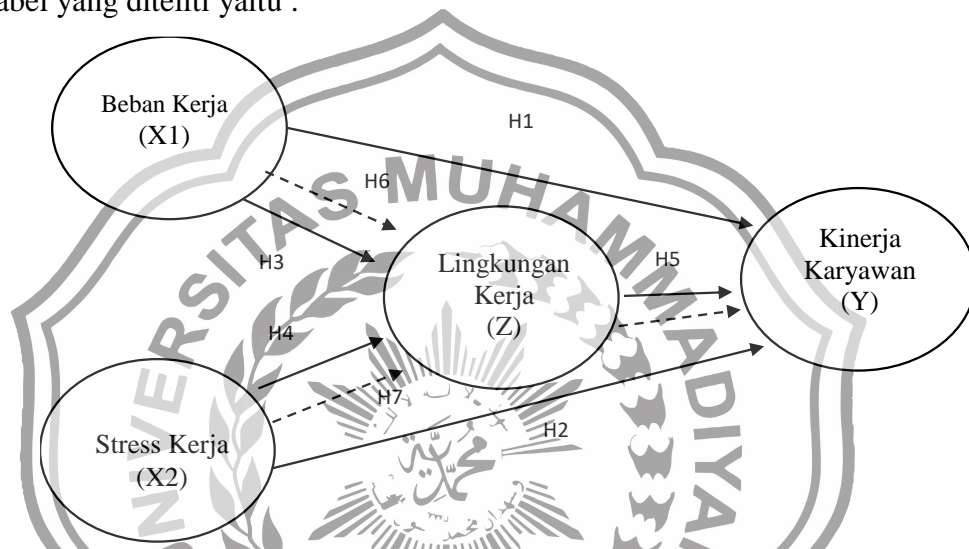
2.7.7 Stress Kerja Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasna'ni (2022) dan Sari *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, dampak stres kerja terhadap kinerja akan terlihat apabila kondisi lingkungan kerja mendukung atau

tidak mendukung. Dengan demikian, lingkungan kerja berperan penting dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.8 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan landasan teori yang telah dijelaskan, dapat dibuat kerangka konseptual tentang pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel mediasi. Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh pada setiap variabel yang diteliti yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan gambar :

X = Variabel eksogen (variabel independen atau variabel bebas)

Y = Variabel endogen (variabel dependen atau variabel terikat)

Z = Variabel mediasi

————> = Pengaruh langsung antar variabel

-----> = Pengaruh tidak langsung antar variabel

2.9 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual dan uraian landasan teori diatas, rumusan hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Beban Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT Star Food Internasional Gresik
2. H2 : Stress Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT Star Food Internasional Gresik

3. H3 : Beban Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Lingkungan Kerja di PT Star Food Internasional Gresik
4. H4 : Stress Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Lingkungan Kerja di PT Star Food Internasional Gresik
5. H5 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT Star Food Internasional Gresik
6. H6 : Beban Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel mediasi di PT Star Food Internasional Gresik
7. H7 : Stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel mediasi di PT Star Food Internasional Gresik

