
**ANALISIS DAMPAK WORK OVERLOAD DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MEMPERHATIKAN MEDIASI WORK STRESS
[Studi Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya]**

Oleh

Indah Sari¹, Rahayu Puji Suci², Nasharuddin Mas³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Email: [1nasharuddinmas@gmail.com](mailto:nasharuddinmas@gmail.com)

Article History:

Received: 19-08-2023

Revised: 05-09-2023

Accepted: 24-09-2023

Keywords:

Work Overload, Work Environment, Work Stress, Work Productivity, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Brawijaya Malang Branch Office.

Abstract: *The purpose of this study is to obtain empirical evidence of the effect of Work Overload and the Work Environment on Work Stress and Work Productivity, either directly or through the mediation of Work Stress. This type of research is quantitative with the SEM-SmartPLS method. Data were obtained through questionnaires which were distributed to 64 employees of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Brawijaya Malang Branch Office. Determination of the sample follows the Slovin formula, then the sample is proportional. Empirical evidence shows that both Work Overload and the Work Environment can strongly influence Work Stress and Work Productivity. Likewise, the mediation role of Work Stress is also strong, both for the influence of Work Overload on Work Productivity, as well as for the influence of the Work Environment on Work Productivity of employees of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Brawijaya Malang Branch Office*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan (Hasibuan, 2010). Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai mampu bekerja secara yang efisien, efektif dan produktif, baik pegawai tingkat bawah maupun sampai kepada manajer.

Salah satu faktor yang paling dekat mempengaruhi produktivitas kerja adalah work stress. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan (Massie et al., 2018). Menurut Robbins & Judge (2013), stres kerja pegawai adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Para peneliti terdahulu yang telah mengkaji hubungan work stres terhadap produktivitas kerja pegawai telah banyak diteliti, diantaranya oleh Harrisma & Witjaksono (2013), Safitri & Gilang (2019), Sasuwe, et al. (2018), Tualai & Aima (2022), Paramita & Supartha (2022), Jia et al. (2022), Yosiana et al. (2020), dan Budiasa et al. (2021). Penelitian

tersebut menyimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun penelitian Prasetyaningtyas et al. (2022), Faozen (2020), Aryanta et al. (2019), Mansour & Mohanna (2018), dan Lissa'dijah & Lukiastuti (2021) menyebutkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Sedangkan para peneliti yang telah mendedikasikan diri dalam mengkaji work overload terhadap produktivitas kerja diantaranya, Dewi & Waruwu (2023), Andiani & Jayanagara (2023), Tualai & Aima (2022), dan Yosiana *et al.* (2020) yang menyimpulkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja atau produktivitas kerja.

Suprihanto et al. (2003) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika pegawainya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Menurut Aslihan (2015) stres dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres.

Hasil penelitian dari Yosiana et al. (2020) dan Budiasa et al. (2021) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi stres kerja. Kemudian juga ditemukan penelitian dari Mansour & Mohanna (2018) dan Lissa'dijah & Lukiastuti (2021) yang mengatakan pemoderasi stres kerja menunjukkan adanya efek penghubung antara pengaruh konflik peran ganda terhadap produktivitas kerja.

Selain stres kerja yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja, maka faktor beban kerja atau work overload juga dapat berpengaruh kepada produktivitas kerja. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dianggap memberikan pengaruh terhadap stres kerja maupun terhadap produktivitas kerja pegawai. Beban kerja yang dimaksudkan yaitu berhubungan dengan beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Menurut Fransiska & Tupti (2020), beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Munandar (2001), menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu keadaan dimana pegawai dibebankan tugas yang wajib diselesaikannya dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, menurut pernyataan Wickens (2002), pengertian beban kerja adalah sebuah kombinasi antara ketersediaan sumber daya dalam proses bisnis, tuntutan pekerjaan, serta kemampuan dalam bekerja. Singkatnya, beban kerja adalah suatu tugas yang dibebankan kepada pegawai, sehingga menjadi tanggung jawab masing-masing untuk menyelesaikannya dalam waktu tertentu.

Penelitian ini juga menguji pengaruh work overload atau beban kerja terhadap stres kerja. Work overload di industri perbankan relatif lebih besar daripada lembaga-lembaga lainnya. Salah satu work overload yang mesti dipenuhi oleh pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya Malang adalah standar layanan-layanan yang harus dipenuhi oleh pegawai, dan ini waktu penyelesaiannya relatif sangat singkat waktunya, yakni antara satu menit sampai dengan 20 menit. Tentunya hal ini menjadi work overload yang harus ditanggung pegawai, dan berpotensi memicu work stress maupun produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas tentang keterkaitan empat variabel yang diteliti, baik

secara teoritis, fenomena gap, maupun research gap, maka peneliti tertarik melakukan analisis tentang kemampuan work overload dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi work stress di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya Malang.

LANDASAN TEORI

Hubungan Work Overload dengan Produktivitas Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso & Kurdi, 2010). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), serta beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007), menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan produktivitas atau kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Hal tersebut sesuai hasil penelitian empiris sebelumnya, Dewi & Waruwu (2023), Andiani & Jayanagara (2023), Tualai & Aima (2022), dan Yosiana *et al.* (2020) yang menyimpulkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja atau produktivitas kerja.

Hipotesis 1: Work overload mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Panjaitan (2017), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” menemukan bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Sri Wahyuningsih (2018), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, menemukan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Yumma & Pradana (2021), telah melakukan penelitian dengan judul “The influence of work environment on the employees work productivity at PT Armindo Jaya Mandiri,” menemukan bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Armindo Jaya Mandiri.

Syahputra dkk (2022), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo,” menemukan bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan

Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo.

Lestari & Widiastini (2021), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Sinar Abadi,” menemukan bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Sinar Abadi.

Hipotesis 2: Lingkungan kerja mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya

Hubungan Work Overload dengan Work Stress

Rizky & Afrianty (2028), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (studi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya),” menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya.

Maharani & Budianto. (2019), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam,” menemukan bahwa beban kerja mempengaruhi langsung terhadap stres kerja sebesar 19,3%, dan beban kerja mempengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervening lalu ke stres kerja sebesar 39,9%.

Wahidah & Utomo (2019), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Raharja & Heryanda (2021), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi,”menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

Hipotesis 3: Work overload mampu secara kuat mempengaruhi work stress pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Work Stress

Lahat & Santosa (2018), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta Lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap stres kerja karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta,” menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap stres kerja karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta.

Rizki, dkk. (2018), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang),” menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang.

Noordiansah (2021), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat (Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang), menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Putra & Saraswati (2022), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar,” menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan, suhu udara, suara bising, penataan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai yang terdiri dari fisik, emosional, kognitif dan interpersonal. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pegawai dapat dilihat dari hasil observasi mengenai masalah-masalah lingkungan kerja fisik yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Hipotesis 4: Lingkungan kerja mampu secara kuat mempengaruhi work stress pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya

Hubungan Work Stress dengan Produktivitas Kerja

Harrisma & Witjaksono (2013), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja,” menemukan bahwa, menemukan bahwa job stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Kota Surabaya.

Safitri & Gilang (2019), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi,” menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Telkom Witel Bekasi

Sasuwe, et al. (2018), telah melakukan penelitian dengan judul “The effect of organizational culture and job stress on job satisfaction and employee productivity at PT. Air Manado,” menemukan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 5: Work stress mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya

Peranan Mediasi Work Stress

Pramesti & Piartrini (2020), telah melakukan penelitian dengan judul “Peran mediasi stres kerja pada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja,” menemukan bahwa stress kerja dinilai tidak memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pihak bank hendaknya perlu memperhatikan kembali komunikasi yang terjalin didalam perusahaan, waktu yang diberikan untuk mengerjakan tugas tambahan setiap hari lebih diperhatikan lagi agar karyawan tidak merasa fikirannya terkuras pada saat mengerjakan pekerjaan yang diberikan, sebaiknya pihak bank tetap menjaga standar kesehatan yang sudah diberlakukan didalam bank.

Rezeki (2022), telah melakukan penelitian dengan judul “Peran mediasi stres kerja pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di ruang perawatan pasien covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan tahun 2021,” menemukan bahwa: (1) Secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (2) Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (3) Secara langsung stres kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (4) Secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (5) Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pada perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (6) Secara tidak langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (7) Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Octarina & Ardana (2022), telah melakukan penelitian dengan judul “Peran stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Como Shambhala Estate,” menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 6: Work stress mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh work overload terhadap produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya

Hipotesis 7: Work stress mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu: Work Overload, Lingkungan Kerja, Work Stress, dan Produktivitas Kerja. Jumlah populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya Malang, yakni 176 orang.

Berdasarkan perhitungan sampel dengan rumus Slovin, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 64 orang pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya. Jumlah ini kemudian dilakukan proporsional sampling sebagai berikut:

Tabel 1 Sampel

No.	Pegawai/karyawan	Jumlah
1	Karyawan status FTE (pegawai tetap)	$64 \times 58\% = 37$
2	Karyawan Status Bina	$64 \times 9\% = 6$
3	Karyawan Status TAD (kontrak)	$64 \times 33\% = 21$
Jumlah		64

Sumber: Data Diolah, 2023

Metode analisis data menggunakan SEM Smart PLS. Berikut ditampilkan definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
Work Overload (X ₁)	Kondisi Pekerjaan (X ₁₁)	X ₁₁₁	Ditempatkan sesuai keahlian
		X ₁₁₂	Pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan
		X ₁₁₃	Lingkungan kerja mendorong semangat

ojo (2017)			menyelesaikan pekerjaan	
	Penggunaan Waktu Kerja (X ₁₂)	X ₁₂₁	Menggunakan waktu secara maksimal	
		X ₁₂₂	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
		X ₁₂₃	Lembur jika pekerjaan belum tuntas	
	Target yang Harus Dicapai (X ₁₃)	X ₁₃₁	Target pekerjaan sesuai kemampuan karyawan	
		X ₁₃₂	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	
X ₁₃₃		Ambisi melebihi target		
VARIABEL	INDIKATOR	ITEM		
Lingkungan Kerja (X ₂) Nitisemito (2002)	Hubungan dengan rekan kerja (X ₂₁)	X ₂₁₁	Hubungan antara sesama rekan kerja dalam kegiatan diluar lingkungan pekerjaan perlu ditingkatkan agar lebih akrab diantara sesama rekan kerja	
		X ₂₁₂	Hubungan antara sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan kadang masih didasarkan atas senioritas dan jabatan	
		X ₂₁₃	Kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik	
	Hubungan bawahan dengan Pimpinan (X ₂₂)	X ₂₂₁	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik	
		X ₂₂₂	Pimpinan di perusahaan ini selalu bersikap ramah dan santun pada semua pegawai	
		X ₂₂₃	Pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan	
	Tersedianya fasilitas kerja untuk pegawai (X ₂₃)	X ₂₃₁	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai	
		X ₂₃₂	Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja	
		X ₂₃₃	Desain ruangan kerja memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat mudah berkomunikasi dengan rekan kerja	
	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
	Work Stress (Z) Beehr & Newman (1978)	Gejala Psikologis (Z ₁₁)	Z ₁₁₁	Sering merasa cemas, tegang, bingung, dan mudah tersinggung
			Z ₁₁₂	Sering merasa lelah mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
Z ₁₁₃			Sering merasa kehilangan spontanitas dan kreativitas	
Gejala Fisiologis (Z ₁₂)		Z ₁₂₁	Sering merasa meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah	

		Z ₁₂₂	Sering merasa meningkatnya sekresi dan hormon stres
		Z ₁₂₃	Sering merasa meningkatnya kelelahan secara fisik
		Z ₁₃₁	Sering menunda, menghindari pekerjaan
	Gejala Perilaku (Z ₁₃)	Z ₁₃₂	Cenderung berperilaku beresiko tinggi
		Z ₁₃₃	Makan tidak normal
VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
Produktivitas Kerja (Y) Sutrisno (2011)	Meningkatkan Hasil yang Dicapai (Y ₁₁)	Y ₁₁₁	Berusaha mendapatkan hasil terbaik
		Y ₁₁₂	Berusaha memenuhi atau melampaui target
		Y ₁₁₃	Menghindari terjadinya kesalahan
	Mutu (Y ₁₂)	Y ₁₂₁	Meningkatkan kualitas kerja
		Y ₁₂₂	Mengikuti program kerja
		Y ₁₂₃	Mutu selalu sesuai standar yang ditetapkan
	Efisiensi (Y ₁₃)	Y ₁₃₁	Efisiensi waktu
		Y ₁₃₂	Tidak melebihi batas waktu yang ditetapkan
		Y ₁₃₃	Memanfaatkan sumber daya yang ada

Sumber: Koesomowidjojo (2017), Nitisemito (2002), Beehr & Newman (1978), Sutrisno (2011)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden

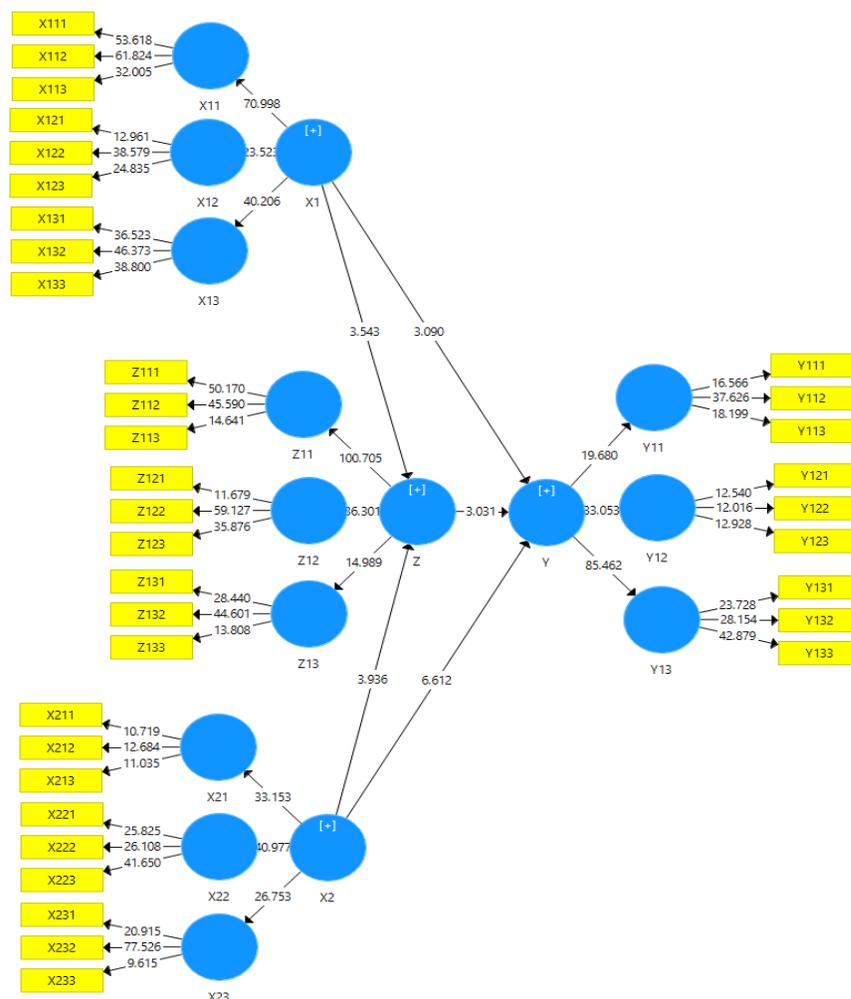
No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Profil Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	31	48%
2	Wanita	33	52%
Jumlah		64	100%
Profil Pendidikan			
1	Strata 2/S2	5	8%
2	Strata 1/S1	49	76%
3	Diploma	7	11%
4	SMA	3	5%
Jumlah		64	100%
Profil Usia			
1	25 - 30	24	38%
2	31 - 35	20	31%
3	36 - 40	20	31%
Profil Jabatan			
1	Teller/CS	10	16%
2	Asisten Kredit Standar	35	55%
3	Asisten Administrasi	8	12%

	Kredit		
4	Penyelia	2	3%
5	Pemimpin	5	8%
6	Analisis	4	6%
Jumlah		64	100%
Profil Masa Kerja			
1	0 - 5	1	2%
2	6 - 10	1	2%
3	11 - 15	31	48%
4	16 - 20	29	45%
Jumlah		64	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil Analisis

Gambar 1 Hasil SEM-PLS (Inner Model)



Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2023

Hasil Pengujian Hipotesis*Tabel 4 Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung & tidak Langsung)*

No	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T Statistik (t-hitung)	Signifikansi t	Keputusan
1	Work Overload -> Produktivitas Kerja	-0,274	3,090	0,002	Hipotesis 1 diterima
2	Lingkungan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,685	6,612	0,000	Hipotesis 2 diterima
3	Work Overload -> Work Stress	0,373	3,543	0,000	Hipotesis 3 diterima
4	Lingkungan Kerja -> Work Stress	0,465	3,936	0,000	Hipotesis 4 diterima
5	Work Stress -> Produktivitas Kerja	0,357	3,025	0,003	Hipotesis 5 diterima
6	Work Overload -> Work Stress -> Produktivitas Kerja	0,133	2,015	0,044	Hipotesis 6 diterima
7	Lingkungan Kerja -> Work Stress -> Produktivitas Kerja	0,166	2,858	0,004	Hipotesis 7 diterima

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2023

PEMBAHASAN**Work overload mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya (Hasil Uji Hipotesis 1)**

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa work overload mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya. Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya 1. Dewi & Waruwu (2023), Andiani & Jayanagara (2023), Tualai & Aima (2022), dan Yosiana et al. (2020), yang kesemuanya telah menemukan adanya pengaruh kuat negatif antara work overload terhadap produktivitas kerja.

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi dari variabel work overload yang mendapatkan tanggapan responden sedang, dengan item yang tinggi, yakni: ditempatkan sesuai keahlian pada indikator kondisi pekerjaan; lembur jika pekerjaan belum tuntas pada indikator penggunaan waktu kerja; serta ambisi melebihi target pada indikator target yang harus dicapai.

Sedangkan item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan pada indikator kondisi pekerjaan; menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada indikator penggunaan waktu kerja; serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target pada indikator target yang harus dicapai.

Tentunya temuan ini juga mendukung grand teori terkait, diantaranya Affandi (2018), bahwa work overload atau beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Lingkungan kerja mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya (Hasil Uji Hipotesis 2)

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya. Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Panjaitan (2017), Sri Wahyuningsih (2018), Yumma & Pradana (2021), Syahputra dkk (2022), Lestari & Widiastini (2021).

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi dari variabel lingkungan kerja yang mendapatkan tanggapan responden yang tinggi, dengan item yang tinggi, yakni: hubungan antara sesama rekan kerja dalam kegiatan di luar lingkungan pekerjaan perlu ditingkatkan agar lebih akrab diantara sesama rekan kerja pada indikator hubungan dengan rekan kerja; pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan pada indikator hubungan bawahan dengan pimpinan; serta desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja pada indikator tersedianya fasilitas kerja untuk pegawai.

Sedangkan, item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik pada indikator hubungan dengan rekan kerja; pimpinan di perusahaan ini selalu bersikap ramah dan santun pada semua pegawai pada indikator hubungan bawahan dengan pimpinan; serta fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai pada indikator tersedianya fasilitas kerja untuk pegawai.

Work overload mampu secara kuat mempengaruhi work stress pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya (Hasil Uji Hipotesis 3)

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa work overload mampu secara kuat mempengaruhi work stress pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya. Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Rizky & Afrianty (2028), Maharani & Budianto. (2019), Wahidah & Utomo (2019), Raharja & Heryanda (2021). Mereka telah menemukan adanya pengaruh work overload terhadap work stress.

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi dari variabel work overload yang mendapatkan tanggapan responden sedang, dengan item yang tinggi, yakni: ditempatkan sesuai keahlian pada indikator kondisi pekerjaan; lembur jika pekerjaan belum tuntas pada indikator penggunaan waktu kerja; serta ambisi melebihi target pada indikator target yang harus dicapai.

Sedangkan item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan pada indikator kondisi pekerjaan; menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada indikator penggunaan waktu kerja; serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target pada indikator target yang harus dicapai.

Lingkungan kerja mampu secara kuat mempengaruhi work stress pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya (Hasil Uji Hipotesis 4)

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu secara kuat mempengaruhi work stress pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya. Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya

yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya. Mereka telah menemukan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap work stress.

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi dari variabel motivasi berprestasi yang mendapatkan tanggapan responden yang tinggi, dengan item yang tinggi, yakni: Penilaian prestasi kerja teliti dan benar pada indikator need for achievement; hubungan kerja cair dan tidak kaku pada indikator need for affiliation; serta memberikan saran rekan kerja pada indikator need for power.

Sedangkan, item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah pekerjaan menantang pada indikator need for achievement; menyukai team work pada indikator need for affiliation; serta dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan pada indikator need for power.

Work stress mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya (Hasil Uji Hipotesis 5)

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa work stress mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya. Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Harrisma & Witjaksono (2013), Safitri & Gilang (2019), Sasuwe, et al. (2018). Mereka telah menemukan pengaruh work stress terhadap produktivitas kerja.

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif variabel work stress yang mendapatkan tanggapan tinggi dari responden, diantaranya: sering merasa kehilangan spontanitas dan kreativitas pada indikator gejala psikologis; sering merasa meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah pada indikator gejala fisiologis; serta makan tidak normal pada indikator gejala perilaku.

Sedangkan, item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah sering merasa lelah mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi pada indikator gejala psikologis; sering merasa meningkatnya kelelahan secara fisik pada indikator gejala fisiologis; serta sering menunda, menghindari pekerjaan pada indikator gejala perilaku.

Peran Mediasi Work Stress (Hasil Uji Hipotesis 6 & Hipotesis 7)

Hasil pengujian Hipotesis 6 menunjukkan bahwa work stress mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh work overload terhadap produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya.

Begitu juga dengan hasil pengujian Hipotesis 7 yang menunjukkan bahwa work stress mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya.

Kedua temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Pramesti & Piartrini (2020), Rezeki (2022), Octarina & Ardana (2022). Mereka telah menemukan kuatnya peran mediasi work stress, baik atas pengaruh work overload terhadap produktivitas kerja, maupun atas pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif variabel

produktivitas kerja yang mendapatkan tanggapan tinggi dari responden, diantaranya berusaha mendapatkan hasil terbaik pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai; meningkatkan kualitas kerja pada indikator mutu; serta memanfaatkan sumber daya yang ada.

Sedangkan, item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah menghindari terjadinya kesalahan pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai; mutu selalu sesuai standar yang ditetapkan pada indikator mutu; serta tidak melebihi batas waktu yang ditetapkan pada indikator efisiensi.

Hasil yang diperoleh juga mendukung beberapa grand teori yang menjadi rujukan penelitian, diantaranya Hasibuan (2010), yang menyatakan bahwa produktivitas pegawai adalah perbandingan antara output dan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Kemudian menurut Greenberg dalam Sinungan (2003), produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Sedarmayanti (2009), mengatakan produktivitas kerja menunjukkan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dan waktu tertentu. Kemudian, Mulyono (2004), berpendapat bahwa produktivitas adalah hasil yang terdapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Sedangkan, Sutrisno (2011), produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Sinungan (2005), menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya pendidikan. Umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal akan mendorong pegawai bertindak produktif.

Hasil penelitian terkait karakteristik responden mencerminkan bahwa hampir semua pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya Malang, sudah bergelar sarjana S1, sehingga mereka tentunya sudah mampu memahami arti pentingnya produktivitas kerja bagi perbankan komersil papan atas ini.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini mengajukan tujuh hipotesis untuk dibuktikan, dan ternyata semua hipotesis dapat diterima atau dapat dibuktikan. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel yang dianalisis, yakni: Work overload, lingkungan kerja, work stress, dan produktivitas kerja, menjadi berarti bagi pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya Malang.

Temuan empiris yang diperoleh menunjukkan bahwa work overload dan lingkungan kerja keduanya mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja maupun terhadap work stress. Begitu juga work stress mampu secara kuat berperan sebagai mediasi atas pengaruh work overload terhadap produktivitas kerja maupun atas pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya Malang.

Implikasi dari temuan ini bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh ketiga variabel work overload, lingkungan kerja, dan work stress. Oleh karena itu, pihak

manajemen PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya Malang, perlu dengan serius memperhatikan masalah work overload. Memang disadari bahwa pegawai bank beban kerjanya lebih banyak dibandingkan pegawai-pegawai instansi lainnya. Begitu juga dengan masalah lingkungan kerja, karena pegawai bank cenderung aktivitasnya lama di kantor, kadang sampai malam, sehingga masalah lingkungan kerja menjadi sesuatu kebutuhan. Bagaimanapun juga hal ini dapat memicu work stress jika pihak manajemen tidak menanganinya dengan tepat.

Keterbatasan Penelitian

Data utama penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 64 pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya Malang. Tentunya cara seperti mengundang banyak kelemahan, diantaranya adanya unsur kurang obyektif dalam proses pengisian, seperti responden saling bersamaan dalam proses pengisian kuesioner. Kemudian, dalam pengisian angket diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab kuesioner dengan sebenarnya. Mereka juga dalam memberikan jawaban tidak berfikir jernih, atau hanya asal selesai dan cepat karena faktor waktu dan pekerjaan.

Selain itu, variabel yang digunakan untuk mengungkap tanggapan pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya Malang atas produktivitas kerja hanya terbatas pada ketiga variabel, yakni work overload, lingkungan kerja, dan work stress saja. Sangat memungkinkan banyak variabel lainnya lagi yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, W., & Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Andi
- [2] Affandi, Azhar dkk. 2018. *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- [3] Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- [4] Azan, Khairul. 2021. *Manajemen sumber daya manusia kajian teoritis dan praktis dalam pendidikan*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- [5] Geisser, S. 1975. The Predictive Sample Reuse Method with Applications. *Journal of the American Statistical Association*. 70(350), pp. 320-328
- [6] Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [7] Gibson, I. 2018. *Organisasi, perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- [8] Griffin, Ricky W. *Management*, New York: Houghton Mifflin Company, 2003.
- [9] Hair Jr.J.F., Black, W.C., Babin, B.C., & Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition. USA: Pearson Prentice Hall
- [10] Harrisma, Okta Wisudawati & Witjaksono, Andre Dwijanto. 2013. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 1 Nomor 2 Maret 2013.
- [11] Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan*

- Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- [12] Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Hutabarat, Julianus. 2017. Dasar-dasar pengetahuan ergonomi. Malang: Media Nusa Creative.
- [14] Koesomowidjojo, Suci 2017. Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [15] Kreitner, Robert., dan Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Jilid 1. Edisi Lima. Terjemahan Oleh: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Lahat, Mohammad Amas & Santosa, Jaka. 2018. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva – Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* Vol 2. No.2 Desember 2018.
- [17] Lestari, KW & Widiastini, NMA. 2021. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 2, Bulan Oktober Tahun 2021 P-ISSN: 2476-8782 DOI: Nomor DOI
- [18] Luthans, J. Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Terjemahan Oleh: Vivin Andhika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi.
- [19] Maharani, Rahmi & Budianto, Apri. 2019. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *The Post Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program*Journal Of Management Review ISSN-P: 2580-4138 ISSN-E 2579-812X <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview> Volume 3 Number 2 Page (327-332)
- [20] Mardalis. 2008. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
- [21] Mauled, Mulyono. 2004. Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi, Jakarta: Bumi Aksara.
- [22] Muhadjir, N. 2011. *Metodologi Penelitian*. Edisi ke 6. Yogyakarta: Rake Sarasin
- [23] Noordiansah, Pasih 2021. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat (Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/644/587>. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas brawijaya* vol 1 no.2
- [24] Octarina, Komang Arin & Ardana, I Komang. 2022. Peran stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 1, 2022 : 102-126 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p06>
- [25] Panjaitan, Maludin. 2017. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol 3. No. 2, p. 1-5 p - ISSN : 2301 – 6256 <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- [26] Pramesti, Ida Ayu Agung Hutami & Piartrini, Putu Saroyini. 2020. Peran mediasi stres kerja pada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 7, 2020 :2663-2682 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p10>
- [27] Putra, Anhar Dana & Saraswat, Ade. 2022. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Idn. J. of Business*

- and Management*, 4(2), Juni 2022, Halaman: 240-249, DOI: 10.35965/jbm.v4i2.1506
- [28] Raharja, MK & Heryanda, KK. 2021. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 2, Bulan Oktober Tahun 2021 P-ISSN: 2476-8782 DOI: Nomor DOI.
- [29] Rezeki, Dewi Sri. 2022. Peran mediasi stres kerja pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di ruang perawatan pasien covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan tahun 2021. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- [30] Rizki, Muhammad, Djamhur Hamid, & Yuniadi Mayowan. 2018. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 41 No.1 Desember 2016| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- [31] Rizky, Denizia & Afrianty, Tri Wulida. 2018. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (studi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 61 No. 4 Agustus 2018| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- [32] Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi 12. Terjemahan Oleh: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- [33] Safitri, Amelia Eka & Gilang, Alini. 2019. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 3 No. 2 September 2019
- [34] Safitri, Laily Nurida & Astutik, Mardi. 2019. Pengaruh beban kerja terhadap
- [35] Santoso, S. 2014. *Statistik Multivariat*. Edisi Revisi. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [36] Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [37] Sasuwe, Milla, Bernhard Tewal, & Yantje Uhing. 2018. The effect of organizational culture and job stress on job satisfaction and employee productivity at PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2408 – 2417
- [38] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [39] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [40] Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi
- [41] Sinungan, Muchdarsyah. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [42] Sinungan, Muchdarsyah. 2005 *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [43] Sri Wahyuningsih. 2018. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta* Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463
- [44] Stone, M. 1974. Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*. 36(2), pp. 111-147
- [45] Sudjarwo & Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju
- [46] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [47] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan*

R&D. Bandung: Alfabeta

- [48] Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; Prenada Media Grup.
- [49] Syahputra, Reonaldi, Robiyati Podungge, & Agus Hakri Bokingo. 2022. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 4. No 3. 2022 Website Jurnal: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- [50] Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- [51] Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- [52] Urbach, N., & Ahlemann, F. 2010. Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*. 11(2), pp. 5-40
- [53] Wahidah, Abdullah & Utomo, Trianto. 2019. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru. <file:///C:/Users/ACER/Downloads/4629-Article%20Text-10496-1-10-20180402.pdf>
- [54] Yamin, S., & Kurniawan, H. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek
- [55] Yumma, Aufa & Pradana, Mahir. 2021. The influence of work environment on the employees work productivity at PT Armindo Jaya Mandiri. *e-Proceeding of Management* : Vol.8, No.6 Desember 2021 | Page 8729. ISSN: 2355-9357

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN