

**Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di UMKM XYZ**

**Farah Annisa Yasmine<sup>1</sup>, Huki Chandra<sup>2</sup>, Rizqa Amelia Zunaidi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Telkom Surabaya

farahannisa1204@gmail.com<sup>1</sup>, hukichandra@telkomunivesity.ac.id<sup>2</sup>,

rizqazunaidi@telkomunivesity.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*UMKM XYZ is a small-scale business that specializes in the production of krupuk. UMKM XYZ faces various challenges, including issues related to the work environment, workload, work stress, and their impact on employee motivation and performance. Thus, this study seeks to gain insights into the factors that impact the motivation and performance of employees at UMKM XYZ. By actively supporting the growth of the MSME sector in the production of krupuk. Researchers are studying the factors that impact the motivation and performance of employees at UMKM XYZ. The Partial Least Squares (PLS) method is a data analysis method that can be highly relevant depending on the characteristics of the data and the purpose of the study. The Partial Least Squares (PLS) method can be quite useful in determining the variables that have the greatest impact on explaining variability in the data. The findings of the analysis research indicated that the work environment had a notable impact on employee motivation in UMKM XYZ. The initial sample value of 0.479 indicates a significant correlation between work environment variables and work motivation. Furthermore, the T-Statistics value is 2.540 with p Values of 0.011, indicating a noteworthy finding. It is worth noting that work stress has a positive and significant influence on employee performance. The initial sample value of 0.389 indicates a significant correlation between work stress variables and employee performance. In addition, the T-Statistics value is 2.943 with p Values of 0.003.*

**Keywords:** XYZ MSME, Employees, Variables

**ABSTRAK**

UMKM XYZ merupakan usaha kecil yang bergerak dalam bidang produksi kerupuk. UMKM XYZ menghadapi berbagai tantangan antara lain permasalahan lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mendapatkan wawasan tentang berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di UMKM XYZ. Melalui ketelibatan saya dalam pertumbuhan sektor UMKM produksi kerupuk. Peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan pada UMKM XYZ. Metode Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis data yang relevan tergantung pada karakteristik data dan tujuan penelitian. Metode Partial Least Squares (PLS) berguna untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang mempunyai pengaruh paling besar dalam menjelaskan variabilitas data. Berdasarkan hasil penelitian analitik, lingkungan kerja pada UMKM XYZ mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai awal sebesar 0,479 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Nilai T-Statistics sebesar 2,540 dengan p value sebesar 0,011 menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai awal sebesar 0,389 menunjukkan adanya

hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu nilai T-Statistics sebesar 2,943 dengan nilai p sebesar 0,003.

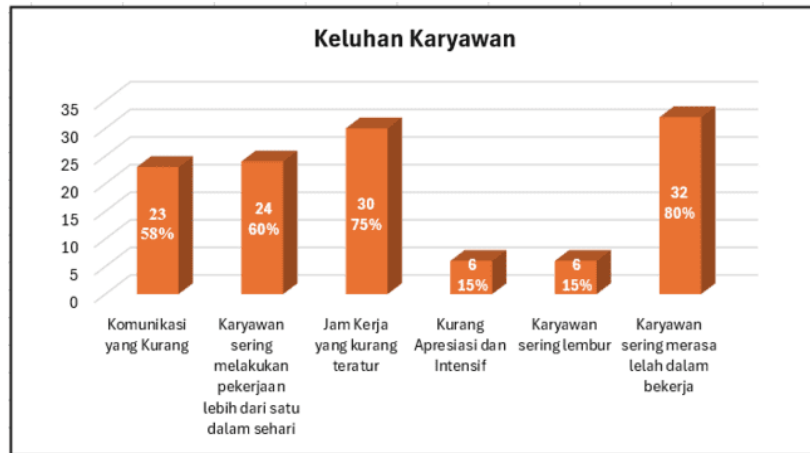
**Kata Kunci:** UMKM XYZ, Karyawan, Variabel

## **PENDAHULUAN**

UMKM XYZ merupakan usaha bisnis dengan skala kecil yang bergerak dalam bidang tertentu. UMKM XYZ juga merupakan industri rumahan yang memanfaatkan satu atau dua rumah yang digunakan sebagai pusat produksi, pemasaran, dan administrasi (Diana et al. 2020). Kegiatan masyarakat bermanfaat karena berbagai alasan, termasuk kemampuan untuk menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat (Diana et al. 2020). Oleh sebab itu, masyarakat banyak tertarik untuk membuka kegiatan usaha sendiri di rumah.

UMKM XYZ yang dibahas pada penelitian ini berada di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur tepatnya pada UMKM XYZ yang memproduksi kerupuk. Daerah tersebut terkenal akan banyaknya pengusaha yang memproduksi kerupuk. UMKM tersebut memanfaatkan satu dua rumah sebagai pusat produksi, pemasaran, seta administrasi. UMKM XYZ memiliki beberapa faktor permasalahan, yaitu permasalahan lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Dimana pada lingkungan kerja sering terdapat *miss* komunikasi yang mengakibatkan setiap karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja, beban kerja memiliki beberapa faktor yaitu pada karyawan seringkali mendapatkan *job description* lebih dari satu dalam sehari pada proses pengerjaan memerlukan waktu sekitar sembilan jam, stres kerja terdapat beberapa permasalahan yaitu karyawan merasa lelah dan kurang fokus sehingga dapat menyebabkan karyawan lalai dalam melakukan pekerjaan dan kurangnya ketelitian dalam bekerja, dan yang terakhir pada motivasi kerja, dimana karyawan tersebut tidak mendapat apresiasi dan insentif yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penjabaran sebelumnya, peneliti tertarik untuk menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan UMKM XYZ, sehingga peneliti memberikan kontribusi penting dalam pengembangan sektor UMKM XYZ dalam memproduksi krupuk. Kinerja karyawan dalam konteks industri merupakan faktor penting, karena tingkat efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan standar merupakan indikator utama pada kinerja karyawan (Lestary et al. 2017). Oleh karena itu, Pemahaman terhadap faktor – faktor yang mendasari kinerja karyawan di UMKM XYZ menjadi kunci utama bagi peusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan (Rizkiyani et al. 2022).

**Gambar 1. Data Keluhan Karyawan**



Pada

**Gambar** dapat dilihat diagram batang mengenai keluhan karyawan UD XYZ. Gambar tersebut menjelaskan mengenai beberapa keluhan-keluhan yang sering terjadi dan dirasakan oleh karyawanan UMKM XYZ. Salah satu keluhan terbesar pada hasil kuesioner tersebut, didapatkan keluhan karyawan sering merasa lelah dalam bekerja dengan nilai paling tinggi dengan total responden sebesar 80%. Variabel responden tersebut nantinya akan digunakan pada penelitian ini untuk menganalisis hasil yang berpengaruh pada stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pada karyawan UMKM XYZ.

Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut dipisahkan menjadi dua kategori: variabel terikat dan variabel bebas. motivasi kerja dan kinerja pegawai dipilih sebagai variabel terikat karena dipengaruhi oleh faktor stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan menjadi ukuran utama efektivitas pelaksanaan strategi perusahaan untuk mencapai visi, maksud, dan sasaran yang telah ditetapkan (Usman et al. 2019). Motivasi kerja merupakan unsur pendorong yang mengarahkan dan memperbaiki perilaku manusia dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Yasa dkk. 2019). Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dipilih sebagai variabel independen karena berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Hayati 2021). Stres kerja merupakan kondisi individu yang dihasilkan oleh tekanan internal dan eksternal (Aqnes et al. 2023). Beban kerja pegawai harus disesuaikan dengan bakat dan kemampuannya agar pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan secara maksimal dan tanpa rasa terbebani (Mahawati dkk. 2021). Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin memengaruhi cara mereka menjalankan aktivitas yang ditugaskan. Pesaingan dan peningkatan standar profesionalisme menciptakan berbagai tantangan yang harus dihadapi masyarakat di tempat kerja (Darmawan 2018).

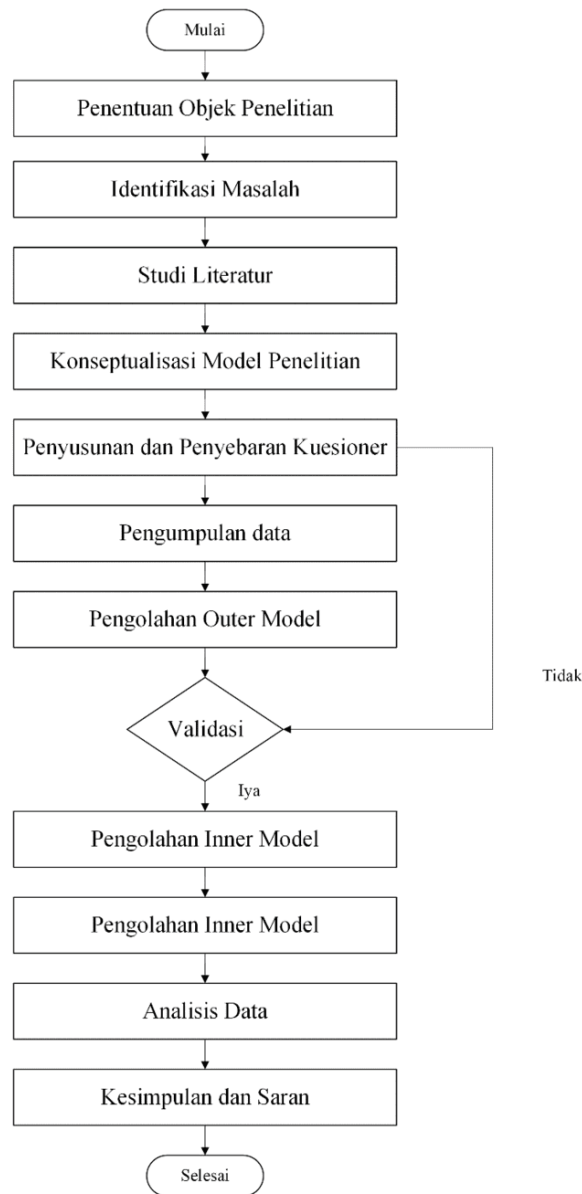
Berdasarkan temuan pada penjelasan sebelumnya, UMKM XYZ menghadapi sejumlah tantangan. Hal ini mendorong akademisi untuk mengkaji stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja sebagai landasan dalam memaksimalkan sumber daya manusia. Faktor-faktor ini sering dianalisis di berbagai bidang pekerjaan karena dapat membantu perusahaan dalam menentukan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja bagi para pekerjanya. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi produksi, memastikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya terkait dengan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pencapaian tujuan ini akan membantu UMKM XYZ dalam mengoptimalkan kinerja staf dan mempertahankan kesuksesan di perusahaan skala kecil.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai UMKM XYZ digunakan data kuesioner dari tiga variabel independen. Kami menyelidiki mana dari tiga faktor independen dan dua variabel dependen yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pekerja UMKM XYZ. Dalam penelitian ini digunakan Partial Least Squares (PLS) karena sesuai dengan jumlah responden yang diperoleh yaitu 40; Oleh karena itu, dikatakan bahwa ukuran sampel minimum yang digunakan oleh PLS-SEM adalah 30-100. Dalam situasi ini, PLS menggunakan ukuran sampel minimum yang lebih rendah dibandingkan SEM. Sementara itu, pendekatan SEM tidak bisa

digunakan karena memerlukan minimal sekitar 100-300 responden (Zuhdi et al. 2016). *Partial Least Squares* (PLS) sebagai metode analisis data karena metode tersebut dapat menjadi relevan tergantung pada karakteristik data dan tujuan penelitian. Metode PLS juga dapat membantu dalam mengidentifikasi variabel yang paling signifikan dalam menjelaskan variabilitas dalam data. Oleh karena itu metode PLS berguna untuk mengevaluasi antara pengaruh variabel dalam penelitian dan untuk peningkatan kualitas karyawan UMKM XYZ.

## METODE PENELITIAN

**Gambar 2. Kerangka Penelitian**



Studi literatur dilakukan untuk mendapatkan informasi dari penelitian sebelumnya. Hal tersebut dapat membantu peneliti dalam memahami teori atau penelitian yang dilakukan sebelumnya dan dapat digunakan sebagai dasar untuk analisis lebih lanjut pencarian tersebut dapat diperoleh melalui jurnal - jurnal, buku maupun *Website* seta teori penunjang lainnya. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif melalui penyebaran kuesioner pada karyawan dengan Metode *Partial Least Squares* (PLS) sebagai metode analisis data. PLS adalah metode statistik yang cocok digunakan pada penelitian ini. Untuk mengevaluasi antara pengaruh variabel dalam penelitian dan untuk peningkatan kualitas karyawan UMKM XYZ.

Penyusunan kuesioner merupakan metode yang digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data. Metode ini dilakukan dengan menyusun serangkaian pertanyaan yang dihasilkan dari operasional konstruk tersebut disusun dalam kuesioner yang akan disebarluaskan secara daring. Kuesioner ini ditujukan kepada 41 responden, yang merupakan seluruh karyawan yang bekerja di UMKM XYZ. Kuesioner ini akan didistribusikan secara *online* melalui Google Form yang dapat diakses oleh seluruh karyawan UMKM XYZ. Kuesioner dirancang sebagai alat ukur dalam proses pengumpulan data yang bersifat rahasia dan tertutup. Hal ini bertujuan untuk menjamin kepercayaan dan kejujuran dalam jawaban responden. Tujuan dari penelitian ini untuk mengumpulkan informasi terkait variabel independen, yaitu stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Selanjutnya, variabel dependen yang menjadi fokus utama adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, data yang diinput dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di UMKM XYZ.

Teknik skala Likert merupakan suatu cara untuk mengukur kepuasan pelanggan dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert banyak digunakan dalam survei dan penelitian (Setyawan et al. 2018). Respon responden dalam pengisian kuesioner dinilai menggunakan skala Likert dengan tingkatan sebagai berikut: Respon responden dalam pengisian kuesioner dinilai menggunakan skala Likert dengan tingkatan sebagai berikut:

**Tabel 1** berisikan pengukuran skala ukur pada kuesioner. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala penilaian lima point.

Nilai	Skala Ukur
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Pada analisis data berisikan hasil dari pengolahan data yang telah didapatkan setelah melakukan pengolahan data dengan model struktural (*Inner Model*). Maka akan dilakukan analisis sesuai dengan hasil yang telah didapatkan. Temuan analisis data akan menggambarkan bagaimana faktor independen mempengaruhi variabel dependen. Mengolah outer model untuk mengidentifikasi parameter keterkaitan antara variabel independen dengan indikatornya. Pemrosesan model struktural (*Inner Model*) digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel independen dan dependen.

**Pengolahan Data**

**Model Pengukuran ( Outer Model )**

*Outer Model* merupakan langkah awal dalam menilai model pengukuran. Langkah awal dapat dimulai dengan tahap uji validitas konstruk yang meliputi validitas konvergen dengan memperhatikan nilai *loading factor*, nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, dan validitas diskriminan yang ditunjukkan dengan nilai *cross loading*. Langkah kedua melibatkan pengujian reliabilitas, yang ditunjukkan oleh nilai reliabilitas gabungan (Hamid et al. 2019).

**Convegent Validity ( Outer Loading )**

Menilai sejauh mana indikator hasil pengukuran variabel sesuai dengan konsep teoritis yang menjelaskan variabel tersebut disebut sebagai *Convergent Validity*. Evaluasi *Convergent Validity* melibatkan dua tahapan, untuk tahap pertama melalui analisis *outer loading* untuk mengevaluasi seberapa baik indikator mempresentasikan konstruk yang diukur, dan tahapan kedua, dengan menghitung *Average Variance Extracted (AVE)* untuk menilai seberapa besar variasi dari semua indikator yang dijelaskan oleh konstruk. Hal tersebut menjelaskan bahwa uji *Convergent Validity* membantu untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel secara akurat (Trenngonowati et al. 2018).

*Outer loading* adalah tabel yang menunjukkan nilai faktor pemuatan untuk setiap indikasi build. Ketergantungan suatu indikator dikatakan sangat baik jika nilai faktor muatannya melebihi 0,70. Nilai faktor pemuatan antara 0,5 dan 0,60 dapat diterima dan masuk akal. Indikator yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,50 dikeluarkan dari penelitian karena mungkin dianggap tidak valid untuk menilai konstruk (Hayati 2021). Pengolahan data menghasilkan temuan sebagai berikut untuk seluruh indikator variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

**Tabel 2** Nilai *Loading Factor* Konstruk pada Seluruh Variabel Dependen dan Variabel Independen

No. Variabel	Loading Factor	Nilai Kritis	Keterangan
BK 3	0,835	0,5	Valid
BK 4	0,817	0,5	Valid
SK 1	0,877	0,5	Valid
SK 7	0,892	0,5	Valid
LK 3	0,842	0,5	Valid
LK 5	0,836	0,5	Valid
MK 1	0,865	0,5	Valid
MK 2	0,840	0,5	Valid
KK 1	0,951	0,5	Valid
KK 7	0,710	0,5	Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel indikator mempunyai validitas yang kuat jika nilai *loading* faktor lebih dari 0,70, meskipun nilai faktor pemuatan antara 0,50 dan 0,60 juga dapat diterima. Nilai *Loading Factor* 0,50 hingga 0,60 sudah sesuai dan cocok untuk semua indikator variabel.

### **Pengujian Inner Model**

Model struktural internal digunakan untuk memahami hubungan antar variabel. Selain itu, teknik bootstrapping digunakan untuk membuat model dengan menekankan tingkat signifikansi untuk mengurangi variabilitas. Bootstrapping merupakan metode non-parametrik untuk memperkirakan parameter model (Ananda, 2017).

### **Koefisien Deteminan (R<sup>2</sup>)**

Besarnya pengaruh besamaan yang dimiliki variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan menggunakan Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>) (Halin et al., 2017). Dua komponen item yang menjadi kriteria evaluasi model struktural (*Inner Model*) adalah nilai R-Square dan nilai signifikan. Derajat varians peubahan antara variabel independen dan dependen dapat diketahui dengan menggunakan nilai R-Square. Apalagi kepentingan merupakan prasyarat kedua untuk mengevaluasi model struktural (*Inner Model*) (Setyawan et al., 2018).

**Tabel 3 Hasil R-Square**

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
Beban Kerja	Motivasi Kerja	0,304
Stres Kerja		
Lingkungan Kerja		
Beban Kerja	Kinerja Karyawan	0,345
Stres Kerja		
Lingkungan Kerja		
Motivasi Kerja		

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai mempunyai nilai R-Square sebesar 0,345 untuk variabel kapasitas model dalam menjelaskan variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 30,4% variabel motivasi kerja dan 69,6% komponennya tidak diperhitungkan.

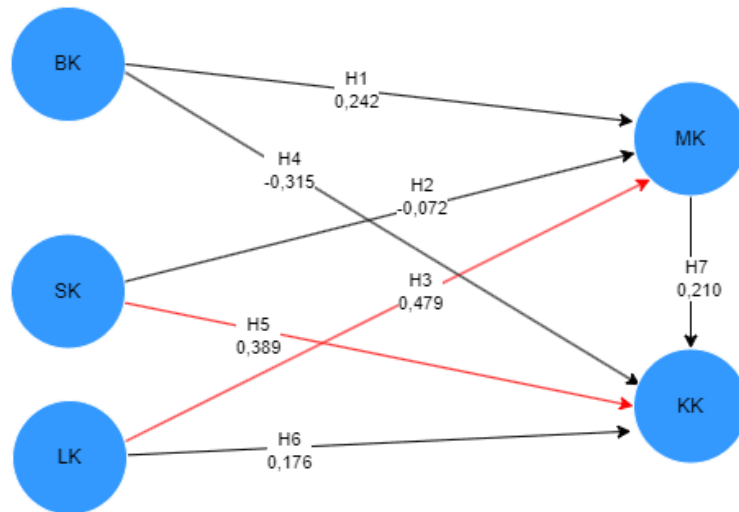
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Hipotesis**

Teknik *Partial Least Squares* (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dan mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai pengaruh satu

sama lain. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah variabel independen dan dependen mempunyai pengaruh satu sama lain. Gambar 2 menampilkan temuan koefisien dan nilai T-statistik untuk inner model yang digunakan untuk menguji hipotesis.

**Gambar 3 Model Konseptual Path Coefficients**



Hasil akhir model konseptual untuk semua variabel, termasuk beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Gambar 3 menggambarkan temuan keseluruhan, yang disetakan dalam Tabel 4.

**Tabel 4 Tabel Path Coefficients**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>p Values</i>	<b>Ket.</b>
Beban Kerja -> Motivasi Kerja	0,242	0,207	0,213	1,133	0,258	Tidak Berpengaruh Tidak Signifikan
Stres Kerja -> Motivasi Kerja	-0,072	-0,042	0,148	1,985	0,628	Tidak Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,479	-0,499	0,189	2,540	<b>0,011</b>	Berpengaruh Positif Signifikan
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0,315	-0,294	0,180	1,749	0,081	Tidak Berpengaruh Tidak Signifikan
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,389	0,373	0,132	2,943	<b>0,003</b>	Berpengaruh Positif Signifikan

Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,176	0,146	0,168	1,968	0,279	Tidak Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,210	0,216	0,177	2,985	0,237	Tidak Berpengaruh Signifikan

### **Pembahasan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan merinci temuan yang telah dikemukakan dan diuraikan sebelumnya. Tujuan utama dari perdebatan ini adalah untuk mengidentifikasi dan menilai pengaruh faktor-faktor yang dimasukkan dalam penelitian ini sebagai bukti adanya hipotesis yang diajukan. Objek penelitian pada penelitian ini adalah UMKM XYZ, dan partisipannya adalah seluruh pelaku UMKM.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang pada Gambar 3, jumlah responden perempuan memiliki jumlah responden lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah laki - laki banyak dengan jumlah 29 responden atau senilai 72,5% responden perempuan. Sedangkan untuk responden laki laki memiliki jumlah sebanyak 11 responden atau senilai 27,5%. Selanjutnya, pada **Error! Reference source not found.** kategori usia responden, kelompok usia 36-40 Tahun lebih menonjol dengan total 11 karyawan, diikuti oleh kelompok usia 41-45 dan 46-50 Tahun yang masing-masing memiliki 8 karyawan. kelompok usia 51-55, 56-60, 61-65, dan 66-70 tahun masing masing memiliki hasil 3,3,2, dan 1 karyawan. Sebagian besar responden berkerja sangat lama, lama bekerja karyawan UMKM XYZ dapat dilihat pada **Error! Reference source not found.** Sebanyak 14 orang atau 35% dari responden memiliki pengalaman bekerja lebih dari 10 Tahun, sementara 16 orang atau 40% memiliki lama bekerja di kisaran 5-10 tahun, dan 8 orang atau 20% memiliki pengalaman kerja rantang 1-5 tahun.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi (sig) antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,242. Ada kemungkinan hubungan antara komitmen kerja dan motivasi tidak signifikan. Dalam situasi ini, larangan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai; nilai statistik T sebesar 1,133 dan nilai statistik P sebesar 0,258 menunjukkan bahwa nilai statistik T lebih kecil dari ambang batas signifikansi (biasanya 1,96 hingga tingkat signifikansi 0,05) dan nilai P.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja pegawai pada UMKM XYZ. Oleh karena itu, masuk akal untuk memperkirakan bahwa perbedaan antara beban kerja karyawan dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidak akan berdampak langsung pada tingkat motivasi kerja mereka. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi motivasi, seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, atau motivasi intrinsik individu. Meskipun beban kerja dapat dihitung dengan

membandingkan jumlah waktu yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan waktu biasa, hubungannya dengan motivasi kerja dapat diubah oleh faktor lingkungan yang lebih rumit.

Temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap motivasi kerja pekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang cukup besar antara beban kerja dengan kemauan bekerja pada UMKM XYZ (Hayati 2021). Elemen kontekstual yang berbeda di tempat kerja yang dianalisis mungkin dapat menjelaskan perbedaan hasil. Struktur organisasi, budaya kerja, dan fitur industri semuanya mungkin berdampak pada motivasi kerja karyawan. Selain itu, kedua penelitian tersebut menggunakan pendekatan yang berbeda. Hal ini mungkin melibatkan penggunaan berbagai alat penelitian, sampel, atau metodologi analitik. Oleh karena itu, ketika mengevaluasi temuan berbagai penelitian, penting untuk mengkaji konteks dan metode penelitian yang digunakan. Namun, penting untuk mempertimbangkan konteks dan faktor lain yang mungkin memengaruhi hasil. Penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan untuk lebih memahami hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dalam konteks UMKM XYZ yang unik. Selain itu, mungkin perlu untuk mengidentifikasi apakah ada faktor tambahan yang dapat mempengaruhi atau mempengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut memberikan landasan bagi penelitian selanjutnya yang akan memberikan pengetahuan lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan temuan penelitian yang diberikan, nilai sampel pertama sebesar -0,072 menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel. Namun dengan nilai T statistik sebesar 1,985 dan nilai P sebesar 0,628 dapat diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM XYZ.

Stres diidentifikasi sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk tuntutan pekerjaan yang tinggi, konflik interpersonal, atau ketidakpastian dalam lingkungan kerja (Asbath 2017). Dalam konteks penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, di mana tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja karyawan di UMKM XYZ, dapat diasumsikan bahwa meskipun stres kerja dapat memengaruhi berbagai aspek kehidupan individu, dampaknya terhadap motivasi kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks dan faktor-faktor lain yang ada. Meskipun stres kerja dapat mengganggu emosi, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang, tidak selalu menghasilkan dampak negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh stres terhadap motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh cara individu mengelola stres, dukungan sosial yang mereka terima, dan persepsi mereka terhadap situasi kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang holistik tentang sifat dan dampak stres dalam konteks kerja dapat membantu organisasi untuk

mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola stres dan mendukung motivasi kerja yang optimal di antara karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang kecil terhadap motivasi kerja (Ariman 2017). Kesimpulan ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja pada pekerja UMKM XYZ. Dengan demikian, kesimpulan penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat mengganggu minat, gairah, dan komitmen pekerja terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dunia usaha harus memperhatikan faktor-faktor yang mungkin menimbulkan stres di tempat kerja dan menyusun strategi untuk mengurangi dampak stres tersebut terhadap motivasi karyawan. Inisiatif kesehatan, dukungan sosial yang kuat, atau pelatihan manajemen stres dapat membantu pekerja mengatasi stres pekerjaan mereka dengan lebih baik. Hasilnya, kedua temuan tersebut menyiratkan bahwa mengenali dan mengelola stres kerja sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja.

Di tempat kerja, salah satu faktor kunci yang sering diteliti adalah bagaimana stres kerja mempengaruhi motivasi kerja. Stres kerja dapat berdampak buruk pada tingkat motivasi karyawan di tempat kerja. Stres kerja dapat digambarkan sebagai reaksi individu terhadap tekanan atau harapan di tempat kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan minat, gairah, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Sebagai konsekuensinya, stres kerja dapat menghalangi seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan melakukan pekerjaan dengan baik.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat banyak bukti bahwa motivasi pekerja untuk bekerja di UMKM XYZ sangat dipengaruhi dan positif oleh lingkungan kerja mereka. Nilai sampel awal sebesar 0,479 menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap keinginan bekerja karyawan, dan nilai T statistik sebesar 2,540 dengan nilai p value sebesar 0,011 menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan adalah signifikan. Hasilnya, kami dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan menyenangkan memiliki dampak yang cukup besar terhadap keterlibatan karyawan di UMKM XYZ. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja mencakup karakteristik fisik dan non fisik yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja (Afandi 2018). Beberapa aspek tersebut antara lain suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang sesuai. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara motivasi pekerja untuk bekerja dan keadaan kerja. Suasana kerja yang tidak besahabat dapat menghambat produktivitas dan menurunkan motivasi, sementara tempat kerja yang menyenangkan, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Akibatnya,

UMKM Temuan penelitian ini menunjukkan hubungan yang baik dan substansial antara lingkungan kerja dan motivasi (Afandi 2018).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak positif yang cukup besar terhadap motivasi kerja pekerja (Nurhalipah et al., 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memberikan pengaruh yang cukup menguntungkan terhadap kemauan pekerja untuk bekerja di UMKM XYZ. Studi ini memvalidasi hasil tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Kinerja dan kepuasan karyawan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Budaya bisnis yang mendukung, koneksi yang sangat baik antar rekan kerja, peluang untuk maju, dan fasilitas kerja yang sesuai merupakan faktor-faktor yang dapat berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang bahagia. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja UMKM XYZ mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa komponen-komponen ini memainkan peranan penting dalam memotivasi orang untuk berbuat baik. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan harga diri, mendorong partisipasi dan kebanggaan di tempat kerja, serta memperkuat hubungan antara individu dan organisasi. Oleh karena itu, pemberi kerja harus mempertimbangkan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis, nilai T statistik hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan sebesar 1,749 menunjukkan tingkat signifikansi sedang dengan nilai p sebesar 0,081. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa nilai p yang lebih besar dari ambang batas signifikansi standar yaitu 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang besar (Sitompul dkk. 2021). Kesimpulan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa UMKM harus memperhatikan dan mengelola beban kerja staf secara bijaksana untuk mempertahankan kinerja puncak. Dengan mempertimbangkan temuan studi ini, UMKM dapat mengambil inisiatif yang tepat untuk melindungi kesehatan dan kinerja pekerjanya. Hal ini mungkin melibatkan restrukturisasi tanggung jawab, menawarkan bantuan tambahan kepada manajemen, atau memberikan lebih banyak sumber daya jika diperlukan.

Untuk memberi makna pada lingkungan kerja karyawan, proses yang dikenal sebagai "persepsi beban kerja" dapat didefinisikan sebagai pengorganisasian dan interpretasi informasi dan pengalaman tentang tanggung jawab yang dihadapi karyawan, serta bagaimana tanggung jawab tersebut dipengaruhi oleh kondisi psikologis, harapan, dan pengalaman pribadi. Sebagai contoh, beban kerja yang tinggi dapat dianggap sebagai sesuatu yang positif oleh individu yang melihatnya sebagai

tantangan yang menarik dan kesempatan untuk pertumbuhan dan prestasi, sementara individu lain mungkin merasakannya sebagai tekanan yang menghambat keseimbangan hidup kerja. Dengan demikian, persepsi terhadap beban kerja dapat bervariasi antara individu-individu, dan pemahaman akan peran persepsi ini dapat membantu organisasi untuk mengelola beban kerja dengan lebih efektif, serta memberikan dukungan yang tepat kepada karyawan dalam menghadapinya.

Manajemen sumber daya manusia, penting untuk mempertimbangkan bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah ungkapan yang mengacu pada jumlah dan kompleksitas pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dalam banyak kasus, beban kerja yang tinggi dapat berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental, sehingga menghalangi mereka menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif jika mereka berada di bawah terlalu banyak tekanan atau diberi terlalu banyak tanggung jawab. Berkurangnya produktivitas, tingginya kesalahan, dan meningkatnya ketidakhadiran atau pergantian staf adalah beberapa dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan ini.

#### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan temuan penelitian, stres kerja mempunyai dampak yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja karyawan. Hasil original sample sebesar 0,389 menunjukkan adanya hubungan yang cukup substansial antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Nilai T-Statistics sebesar 2,943, dengan p-values sebesar 0,003, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara stres kerja dan kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 99%. Hal ini disebabkan nilai P lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, stres kerja, yang dipandang sebagai motivator yang baik untuk menyelesaikan tugas, sebenarnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya lingkungan kerja yang ramah di mana orang merasa terdorong dan didukung dalam menghadapi hambatan. Sebagai konsekuensinya, manajemen harus fokus untuk membangun suasana kerja yang positif di mana stres kerja dipandang sebagai sumber insentif dan bukan hambatan. Hasilnya, staf akan bereaksi dengan peningkatan produktivitas dan kapasitas untuk mencapai tujuan mereka dengan sukses.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai dampak menguntungkan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan (Hayati 2021). Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti hubungan antara stres kerja dan kinerja. Dalam hal ini, stres kerja diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ada beberapa penafsiran mungkin terkait dengan temuan ini. Salah satunya adalah bahwa dalam beberapa situasi, stres kerja dapat berfungsi sebagai dorongan atau motivator bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Ketika individu merasa tertantang oleh tugas-tugas yang menantang, stres dapat memicu upaya tambahan, fokus yang lebih besar, dan motivasi yang meningkat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam beberapa konteks, stres kerja yang moderat bahkan dapat meningkatkan tingkat fokus dan konsentrasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian yang disampaikan penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan kuat antara stres kerja dan kinerja karyawan (Wartono 2017). Temuan ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya yang telah menyoroti hubungan antara stres kerja dan kinerja. Dalam konteks ini, stres kerja dianggap memengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif. Ada beberapa penafsiran mungkin terkait dengan temuan ini. Salah satunya adalah bahwa dalam beberapa situasi, stres kerja dapat berfungsi sebagai dorongan atau motivator bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Ketika individu merasa tertantang oleh tugas-tugas yang menantang, stres dapat memicu upaya tambahan, fokus yang lebih besar, dan motivasi yang meningkat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam beberapa konteks, stres kerja yang moderat bahkan dapat meningkatkan tingkat fokus dan konsentrasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan analisis, stres kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja karyawan, yang mungkin mengejutkan sebagian orang. Stres kerja secara tradisional dipandang sebagai faktor yang dapat mengganggu kinerja karyawan karena pengaruhnya yang merugikan terhadap kesejahteraan dan produktivitas seseorang. Namun, temuan ini menunjukkan bahwa adanya tingkat stres yang moderat dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mungkin karena stres yang dihadapi memicu tingkat motivasi yang lebih tinggi, meningkatkan fokus, dan merangsang kreativitas dalam menanggapi tantangan-tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Terlebih lagi, karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik mungkin menggunakan pengalaman tersebut sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan mereka. Hasilnya, hasil ini memberikan wawasan segar mengenai hubungan rumit antara stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini lebih jauh menyoroti perlunya memahami proses psikologis di balik stres kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai P awal sampel sebesar 0,176 menunjukkan adanya korelasi positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan nilai P sebesar 0,279 menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan. Meskipun demikian, nilai P melebihi ambang batas signifikansi 0,05. Berdasarkan penelitian tersebut terlihat bahwa faktor lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan aman adalah lingkungan tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, tampak menyenangkan, aman, dan nyaman bagi pekerja. Hal ini tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kebersihan, penerangan, dan ketersediaan fasilitas, namun juga aspek non fisik seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan koneksi karyawan. Oleh karena itu, perhatian terhadap pembentukan lingkungan kerja yang baik merupakan langkah penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan mereka dan menjaga kesejahteraan serta produktivitas karyawan (Farida et al. 2015).

Menurut penelitian terbaru yang dilakukan Hayati (2021), terdapat sedikit bukti yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Penelitian sebelumnya telah menyoroti korelasi antara lingkungan tempat kerja dan kinerja karyawan, dan hasil penelitian ini sejalan dengan temuan tersebut. Ketika lingkungan kerja sudah optimal, dengan faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, dan peralatan kerja yang memadai, umumnya karyawan akan mengalami peningkatan kepuasan dan rasa aman. Hal ini dapat meningkatkan rasa nyaman dan tenteram sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan efisien.

Meskipun hasil analisis tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini, perhatian terhadap faktor-faktor lingkungan kerja yang positif tetaplah penting. Usaha kecil dan menengah (UMKM) dapat bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membina bagi karyawannya, meskipun dampaknya terhadap kinerja statistik mungkin tidak langsung terlihat. Organisasi memiliki kemampuan untuk menumbuhkan rasa nilai dan dukungan di antara karyawannya, yang mengarah pada peningkatan kepuasan, motivasi, dan kinerja.

Hasil analisis menunjukkan nilai P sebesar 0,237 melebihi ambang batas signifikansi sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Meski demikian, nilai yang diperoleh dari sampel awal menunjukkan korelasi positif sebesar 0,210. Namun, penting untuk dicatat bahwa temuan ini tidak memberikan bukti yang cukup untuk menetapkan signifikansi hubungan tersebut.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja memiliki dampak yang terbatas terhadap kinerja pekerja (Cahya et al. 2021). Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi substansial antara motivasi kerja karyawan dan kinerjanya. Analisis penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa, dengan nilai P yang melebihi ambang batas signifikansi 0,05, maka tidak terdapat korelasi substansial antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penting untuk mempertimbangkan variabel kontekstual dan metodologis yang dapat mempengaruhi interpretasi temuan penelitian.

Penting untuk diingat bahwa motivasi kerja merupakan penentu utama kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan korelasi positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas, komitmen, dan kreativitas.

## **KESIMPULAN**

Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pada UMKM XYZ ditemukan tidak signifikan. Berdasarkan temuan, dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja tidak berdampak langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam skenario khusus ini. Oleh karena itu, sangat penting untuk memantau secara hati-hati dan menangani beban kerja karyawan secara efektif untuk menjaga kinerja dan motivasi mereka pada tingkat optimal. Ini melibatkan

pengaturan ulang tugas-tugas, peningkatan dukungan dari manajemen, atau pemberian sumber daya tambahan yang diperlukan bagi karyawan.

The impact of job stress on work motivation and employee performance was examined at MSME XYZ. The findings indicate that job stress does not have a significant effect on employee work motivation. However, it was found to have a significant positive influence on employee performance. Salah satu faktor yang mengganggu kinerja disebabkan oleh kebiasaan dari karyawan pada saat bekerja. penting untuk memahami bahwa stres kerja berlebih. Pengolahan stres dan dukungan sosial dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.

Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai: Terdapat hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada UMKM XYZ. Tidak ada korelasi substansial antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan yang menyenangkan, aman, dan mendukung memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. faktor – faktor yang seperti kebersihan, temperatur suhu nyaman, dan hubungan antar rekan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Namun, perhatian terhadap faktor – faktor lingkungan kerja yang positif tetaplah hal yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Temuan analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Meski demikian, perlu diperhatikan bahwa motivasi kerja yang kuat berpotensi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, meskipun penelitian khusus ini tidak menemukan hubungan yang signifikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3).
- Ananda, N. A. (2017). Pengaruh profitabilitas dan struktur modal terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 2(1).
- Aqnes, T., Hanafi, A., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang. *Journal of Islamic Education Management*, 3(2).
- Ariman, I. N. B. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja pegawai di UTHM.
- Asbath, R. (2017). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Jatin Cabang Bawean.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.

- Cahaya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus UMKM Buah Baru Onliner (BBO) di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2).
- Dariser, F. L. E. (2022). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Pesero) ULP Atambua.
- Darmawan, R. B. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen).
- Diana, & Laila, N. (2020). Strategi pengembangan usaha homer industri makanan sebagai peluang pendapatan di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jakarta*.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping department pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2).
- Enny Widyaningrum, H. M., Dra, E., & M. Si. (2020). Evaluasi kinerja: untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan.
- Faradillah, & Alie, M. F. (2023). Pengembangan model penerimaan website e-commerce pada pelaku UMKM berbasis teori penerimaan teknologi. *Jurnal Jupiter*, 15(2).
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia II*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate SPSS 23*.
- Halin, H., Wijaya, H., & Yusilpi, R. (2017). Pengaruh harga jual kaca patri jenis silver terhadap nilai penjualan pada CV. Karunia Kaca Palembang tahun 2004-2015. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2).
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural equation modeling (SEM) berbasis varian: Konsep dasar dan aplikasi dengan program SmartPLS 3.2.8 dalam riset bisnis*.
- Hasanah, R., & Ridha, M. A. (2019). Pespektif gender tentang keseimbangan hidup - kerja, perceived stress, dan locus of control. *Journal FEB Unmul*, 21(2).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Hayati, A. L. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi masa pandemi Covid-19 di UMKM kuliner Kabupaten Sleman.
- Helmawati, E., & Hidayat, R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan locus of control terhadap kinerja individu pada UMKM di Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, XV(2).
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Laras, T. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kreativitas pada tenaga kerja pada UMKM di wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(1).

- Jufruzen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Kinanti, N. D. (2022). Pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada pekerja sektor informal usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dalam perspektif ekonomi Islam.
- Kusuma, A. A., & Saesatyo, Y. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2).
- Kusumajati, D. A. (2010). Stres kerja karyawan. *Humaniora*, 1(2).
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1).
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Syamsul, B. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja.
- Manullang, A. L. E., Bakhtiar, A., & Handayani, N. U. (2016). Evaluasi pencahayaan, kebisingan, temperatur, dan getaran pada liner 3 PT South Pasific Viscoser. *Industrial Engineering Online Journal*, 4(3).
- Nanda, A. W., & Sugiarto, A. (2020). Stres kerja pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2).
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1).
- Ningsi, B. A., & Agustina, L. (2018). Analisis kepuasan pelanggan atas kualitas produk dan pelayanan dengan metode SEM-PLS. *Jurnal Statistika dan Aplikasinya*, 2(2).
- Nofwanda, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM: Studi kasus pada konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. 5, 1210.
- Nurchahyo, O., Prayekti, & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention (Studi pada UMKM pesewaan alat pesta OR Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(2).
- Nurhalipah, E., Haryana, A., & Nurminingsih. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2).
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.

- Permenake. (2018). *Keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan kerja*.
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian sales PT. X. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Perbankan*, 10(1).
- Rahayu, A. M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.
- Rahmi, P. P., & Riskayani, E. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin dan lingkungan kerja (Studi pada UMKM pengrajin sepatu di wilayah Gunung Puntang). *Jurnal Agribisnis*, 4(2).
- Rifai, A. (2015). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) untuk mengukur ekspektasi penggunaan repositori lembaga (Pilot studi di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). *Al-Maktabah*, 14.
- Rizkiyani, R., & Chandi, M. (2022). Analisis mekanismer produksi dan pemasaran era digital pada homer industry kerupuk usek di Kecamatan Peninggaran Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 6(2).
- Sabella, R. I. (2018). Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai perusahaan daerah air minum Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 1(1).
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Setyawan, R. A., & Atapukan, W. F. (2018). Pengukuran usability website e-commerce sambal nyoss menggunakan metode skala Likert. *Jurnal ITDA*, 7(1).
- Sholihin, M., & Dwi, R. (2021). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tanney Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2).
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1).
- Supriyadi, E., Mariani, S., & Sugiman. (2017). Perbandingan metode partial least squares (PLS) dan principal component regression (PCR) untuk mengatasi multikolinearitas pada model regresi linier berganda. *UNNES Journal of Mathematics*, 6(2).
- Talumantak, A., Kojo, C., & Dotulong, L. (2016). Analisis pengaruh human relationship dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan: Suatu tinjauan teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2).

- Trenggonowati, D. L., & Kulsum. (2018). Analisis faktor optimalisasi golden ager anak usia dini studi kasus di Kota Cilegon. *Journal Industrial Services*, 4(1).
- Usman, M., Akbar, S. A., Rafsanjani, M., Munawi, V., Yoestara, M., Zulfan, & Putri, Z. (2019). Inovasi produk penelitian pengabdian masyarakat & tantangan era revolusi 4.0 industri.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Wicaksono, A. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero).
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Er-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3).
- Yusuf, M. W. (2016). Analisis penerimaan pengguna terhadap aplikasi pengolahan administrasi desa secara elektronik (PADeR) di Kabupaten Lamongan menggunakan model task technology fit (TTF).
- Zahrany, F., Kinasih, L. R. S., Pamungkas, U. R., & Yanitama, A. (2022). Analisis kebisingan pada ruang kuliah dan lingkungan kampus Universitas Negeri Semarang. *Proceeding Seminar Nasional*.
- Zuhdi, B., Suharjo, & Sumarno, H. (2016). Perbandingan pendugaan parameter koefisien struktural model melalui SEM dan PLS-SEM. *Journal of Mathematics and Its Applications*, 15(2).