



Pengaruh Mental Workload, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutrisius Sari Persada

Herdiana^{1*}, Imal Istimal²

¹⁻²Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan, Indonesia

*Penulis Korespondensi: diana.luthan@gmail.com¹

Abstract. *The purpose of this study was to analyze the effect of mental workload on employee performance, the effect of work stress on employee performance, the work environment on employee performance and to analyze the effect of mental workload, work stress, and work environment simultaneously on the performance of employees of PT. Nutrisius Sari Persada. This research design uses quantitative methods with an associative approach and data collection techniques of library research and field research. Data analysis techniques using descriptive statistical analysis techniques using data processing tools Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS software by testing mental workload variables (X_1), work stress (X_2), work environment (X_3) and employee performance (Y). The results of this study indicate that the mental workload variable (X_1) on employee performance (Y) has a T-test value of ($2.013 > 1.96$) and P values of ($0.045 < 0.05$), the work stress variable (X_2) has a T-test value of ($10.237 > 1.96$) and P values of ($0.000 < 0.05$), the work environment variable (X_3) has a T-test value of ($2.013 > 1.96$) and P values of ($0.045 < 0.05$), so it can be concluded that the mental workload variable (X_1), work stress (X_2) and the work environment (X_3) have an influence on employee performance (Y). While simultaneously mental workload (X_1), work stress (X_2) and work environment (X_3) variables on employee performance (Y). The results of the analysis of the coefficient of determination (R^2) obtained a value (Adjusted Rsquare) of 0.973, meaning that all independent variables are declared strong with a value of 97% and the remaining 3% is influenced by other variables outside the Mental Workload, Work Stress and Work Environment variables.*

Keywords: *Employee Performance; Mental Workload; Structural Equation Modeling (SEM); Work Environment; Work Stress*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh mental workload terhadap kinerja karyawan, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk menganalisis pengaruh mental workload, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nutrisius Sari Persada. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiasi dan teknik pengumpulan data penelitian kepustakaan (Library Research) serta penelitian lapangan (Field Research). Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dengan menggunakan alat pengolahan data Model Persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS dengan menguji variabel mental workload (X_1), stress kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan variabel mental workload (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai T-test sebesar ($2,013 > 1,96$) serta nilai P values sebesar ($0,045 < 0,05$), variabel stress kerja (X_2) memiliki nilai T-test sebesar ($10,237 > 1,96$) serta nilai P values sebesar ($0,000 < 0,05$), variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai T-test sebesar ($2,013 > 1,96$) serta nilai P values sebesar ($0,045 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mental workload (X_1), stress kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan secara simultan variabel mental workload (X_1), stress kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai (Adjusted Rsquare) sebesar 0,973, artinya seluruh variabel bebas dinyatakan kuat dengan nilai 97% dan sisanya 3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Mental Workload, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Mental Workload; Stress Kerja; Structural Equation Modeling (SEM)

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan mekanisme manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, serta berperan penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan (Kusuma, Ferdinand & Sunarsi, 2023). Keberhasilan perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kinerja karyawan dalam hal hasil kerja yang didasarkan pada kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mijaya & Susanti, 2023; Ardita & Suwandana, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam strategi pengembangan perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah beban kerja mental, atau upaya kognitif untuk melaksanakan tugas-tugas seperti konsentrasi, daya ingat, dan pengambilan keputusan (Nugraha & Suprapti, 2023; Kontesya dkk., 2024). Beban kerja mental yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan rendahnya efektivitas kerja. Hal ini seringkali disertai dengan stres kerja, akibat tuntutan yang berlebihan, tekanan waktu, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Stres yang tidak terkendali berdampak buruk pada kondisi mental dan fisik serta menyebabkan penurunan produktivitas (Putry & Hamsal, 2024).

Faktor eksternal juga berperan penting dalam lingkungan kerja, di mana lingkungan yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan motivasi (Oktavia & Fernos, 2023). Di sisi lain, lingkungan kerja merupakan penurun tekanan mental yang menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, ketiga faktor ini: beban kerja mental, stres kerja, dan lingkungan kerja sangat erat kaitannya dan dapat menyebabkan kinerja seseorang termotivasi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

PT. Nutrisius Sari Persada, sebagai perusahaan yang memproduksi minuman bubuk merek pribadi, melibatkan karyawan dengan beban kognitif yang tinggi, target yang ketat, dan percaya pada lingkungan kerja yang kolaboratif. Survei awal terhadap 20 karyawan menunjukkan 80% kelelahan mental, 65% stres terkait target kerja, dan hanya 50% karyawan yang merasa atasan mereka suportif. Statistik ini memperkuat bahwa memang terdapat fenomena nyata terkait beban kerja mental, stres kerja, dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja.

Berdasarkan pernyataan di atas, penelitian ini memang penting untuk menyelidiki bagaimana beban kerja mental, stres kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi manajemen PT. Nutrisius Sari Persada dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah ilmu dan seni yang menjustifikasi praktik sumber daya manusia untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Hasibuan, 2020:10; Bairizki, 2020:6). MSDM melibatkan aspek organisasi, fungsi, sosial, dan personal (Yogopriyatno & Budiyo, 2023:11). Fungsi utama MSDM adalah rekrutmen, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia (Zarman & Karollah, 2023:5).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab (Adhari, 2021:77), dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2017:67-75). Indikator pengukurannya meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan kerja sama (Simbolon, 2022:45-46).

Mental Workload (Beban Kerja Mental)

Beban kerja mental mengacu pada beban kognitif yang dirasakan seseorang saat melakukan tugas-tugas seperti berpikir, mengambil keputusan, mengingat, dan mengevaluasi kinerja (Suradi, 2020:31; Safitri dkk., 2023:195). Kondisi internal dan eksternal (Utami, Susilawati, & Ayu, 2021:20-21) merupakan faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja mental, dengan indikator NASA-TLX seperti tuntutan dan kinerja mental, fisik, temporal, usaha, dan frustrasi (Safitri dkk., 2023:202).

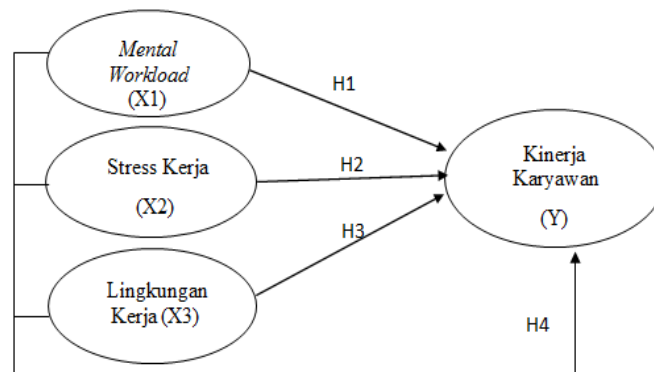
Stress Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2021: 435) dan Asmoro (2022: 13), stres kerja mengacu pada kondisi emosional yang disebabkan oleh tuntutan yang melebihi kemampuan pribadi. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor organisasi, sosial, atau lingkungan kerja (Yusuf & Faruq, 2021: 187), dengan indikator: kelebihan peran, ketidakcukupan peran, ambiguitas/konflik peran, tanggung jawab, dan kondisi lingkungan kerja fisik (Septiani & Siregar, 2025: 23-24).

Lingkungan Kerja

A work environment refers to the physical and non-physical conditions in which employees are working (Paleni, Nasruddin & Surajiyo, 2020:51; Rahmawati, Sa'adah & Chabibi, 2020:7). Its important elements are physical, social, internal, and external, while the indicators are illumination, temperature, noise, color, space, security, and relationships among employees (Paleni, Nasruddin & Surajiyo, 2020:56-57).

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Penelitian ini, berdasarkan literatur dan penelitian sebelumnya, menggunakan variabel independen beban kerja mental (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Variabel independen (X) adalah faktor yang nilainya tidak bergantung pada variabel lain, sedangkan variabel dependen (Y) adalah faktor yang nilainya dipengaruhi secara negatif oleh variabel lain.

Hipotesis

Pada penelitian kali ini penulis merumuskan beberapa hipotesis penelitian beserta hubungan antar variabel sebagai berikut:

H01: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Mental Workload dengan variabel Kinerja karyawan.

Ha1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Mental Workload dengan variabel Kinerja karyawan.

H02: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stress kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

Ha2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stress kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

H03: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

Ha3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

H04: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Mental Workload, Stress kerja dan Lingkungan kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

Ha4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Mental Workload, Stress kerja dan Lingkungan kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis hubungan antara Beban Kerja Mental (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Metode kuantitatif dipertimbangkan karena data numerik diproses secara statistik (Sugiyono, 2020:13), sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk memahami keterkaitan antar variabel. Setelah dilakukan perancangan eksperimen, penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara terukur.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Nutrisius Sari Persada yang berjumlah 64 orang. Karena jumlah populasi relatif sedikit, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2020:85). Dengan demikian, ukuran sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi, yaitu 64 responden.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Smart Partial Least Square (PLS) 3.0. Analisis meliputi evaluasi outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator, dan penggunaan inner model untuk menguji sejauh mana hubungan antar variabel laten. Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan nilai-p pada tingkat signifikansi 5% untuk menerima atau menolak hipotesis penelitian (Ghozali & Latan, 2020:67-68).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel X_1 , X_2 , X_3 Y

Tabel 1. Deskriptive Statistik.

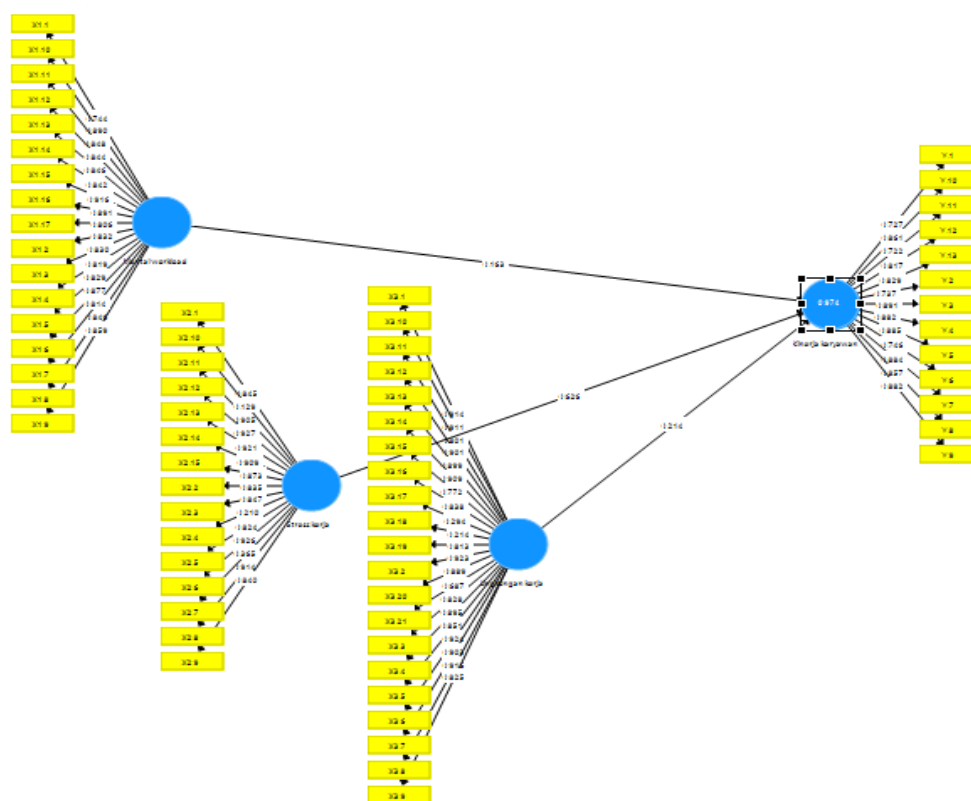
Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Mental Workload	64	51	34	85	4159	64,98	1,724	13,793
Stress Kerja	64	57	18	75	3616	56,50	1,533	12,260
Lingkungan Kerja	64	65	40	105	5257	82,14	1,952	15,618
Kinerja Karyawan	64	39	26	65	3212	50,19	1,232	9,854
Valid N (Listwise)	64							

Dengan mengacu pada Tabel 1, maka jumlah responden untuk masing-masing variabel ditetapkan sebanyak 64 orang. Variabel Beban Kerja Mental (X1) mempunyai nilai minimum 34, maksimum 85, mean 64,98, SD 13,793; variabel Stres Kerja (X2) minimum 18, maksimum 75, mean 56,50, SD 12,260; variabel Lingkungan Kerja (X3) minimum 40, maksimum 105, mean 82,14, SD 15,618; dan variabel Kinerja Karyawan (Y) minimum 26, maksimum 65, mean 50,19, SD 9,854.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian yang dilakukan pada model dalam proses mengukur ini dilaksanakan guna menyajikan hasil yang didapat dari pengujian berupa uji validitas dan reliabilitas.

Convergent Validity



Gambar 2. Uji Outer Loading sebelum Modifikasi.

Berdasarkan tabel 4.76, sebagian besar indikator pada setiap variabel memiliki nilai Outer Loading $> 0,70$ sehingga valid, namun masih terdapat enam indikator dengan nilai $< 0,70$, yaitu tiga pada variabel stres kerja ($X2.4 = 0,210$; $X2.7 = 0,367$; $X2.10 = 0,129$) dan tiga pada variabel lingkungan kerja ($X3.17 = 0,294$; $X3.18 = 0,214$; $X3.19 = 0,687$). Oleh karena itu, indikator dengan nilai Outer Loading $< 0,70$ perlu dihapus dari model.

Tabel 2. Outer Loading setelah Modifikasi.

Mental Workload		Stress Kerja		Lingkungan Kerja		Kinerja Karyawan	
X1.1	0,744	X2.1	0,848	X3.1	0,918	Y.1	0,727
X1.2	0,832	X2.2	0,838	X3.2	0,928	Y.2	0,737
X1.3	0,83	X2.3	0,846	X3.3	0,824	Y.3	0,892
X1.4	0,819	X2.5	0,825	X3.4	0,902	Y.4	0,882
X1.5	0,829	X2.6	0,931	X3.5	0,844	Y.5	0,885
X1.6	0,877	X2.8	0,916	X3.6	0,932	Y.6	0,746
X1.7	0,814	X2.9	0,841	X3.7	0,908	Y.7	0,884
X1.8	0,846	X2.11	0,908	X3.8	0,92	Y.8	0,857
X1.9	0,859	X2.12	0,927	X3.9	0,819	Y.9	0,882
X1.10	0,89	X2.13	0,924	X3.10	0,917	Y.10	0,861
X1.11	0,848	X2.14	0,906	X3.11	0,794	Y.11	0,722
X1.12	0,844	X2.15	0,871	X3.12	0,911	Y.12	0,817
X1.13	0,846			X3.13	0,902	Y.13	0,828
X1.14	0,842			X3.14	0,915		
X1.15	0,916			X3.15	0,756		
X1.16	0,891			X3.16	0,843		
X1.17	0,806			X3.19	0,807		
				X3.20	0,894		

Setelah modifikasi nilai *outer loading* memiliki nilai diatas 0,70 disimpulkan untuk variabel *Mental Workload*, Stress kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan dinyatakan valid.

Discriminat Validity

Tabel 3. Hasil Nilai AVE (Average Variance Extracted).

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja karyawan	0,684
Lingkungan kerja	0,767
Mental workload	0,712
Stress kerja	0,779

Nilai AVE dari seluruh variabel > 0,50, sehingga dapat disimpulkan dari setiap indikator variabel *Mental workload*, Stress kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan telah memenuhi kriteria uji *Covergent Validity*.

Composite Reliability

Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
Kinerja karyawan	0,961	0,965
Lingkungan kerja	0,982	0,983
Mental workload	0,975	0,977
Stress kerja	0,974	0,977

Dapat lihat pada tabel bahwa model penelitian ini dinilai reliabel sebab nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha dari setiap variabel sudah terdapat di atas besaran 0,70. Oleh sebab itu, muncul simpulan perihal variabel Mental workload, Stress kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang andal sebab sudah mencukupi kriteria yang terdapat pada pengujian berupa uji Composite Reliability.

Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi hubungan antar konstruk dilakukan melalui koefisien jalur (path coefficient) yang menunjukkan kekuatan hubungan dan disesuaikan dengan teori pada hipotesis, sedangkan signifikansinya dinilai menggunakan t-test hasil bootstrapping.

Path Coefficient

Tabel 5. Hasil Determinasi (R²).

	R Square	Adjusted Square	R
Kinerja karyawan	0,974	0,973	

Dari table 5 dapat disimpulkan bahwa antara variabel Mental Workload, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Adjusted R-Square sebesar 0,973, artinya seluruh variabel bebas dinyatakan kuat dengan nilai 97% dan sisanya 3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Mental Workload, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis.

	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Mental workload -> Kinerja karyawan	2,013	0,045
Stress kerja -> Kinerja karyawan	10,273	0,000
Lingkungan kerja -> Kinerja karyawan	2,013	0,045

- Variabel *Mental Workload* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai T-test sebesar 2,013 > 1,96 serta nilai P values sebesar 0,045 < 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa *Mental Workload* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan terikat.
- Variabel Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai T-test sebesar 10,237 > 1,96 serta nilai P values sebesar 0,000 < 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai T-test sebesar 2,013 > 1,96 serta nilai P values sebesar 0,045 < 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Analisis pengaruh mental workload terhadap kinerja karyawan PT. Nutrisius Sari Persada

From the hypothesis testing result, it is stated that the variable mental workload on employee performance has a T-test value of $2.013 > 1.96$ and a P value of $0.045 < 0.05$, so it can be concluded that the mental workload has a significant effect on employee performance. This indicates that the concentration, attention, and ability of employees to carry on their task with high speed and promptness on standards are key to prevent mental overload. This finding is consistent with the study of Assidiqi & Suryosukmono (2023), which states that mental workload has an influence on employee performance.

Analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutrisius Sari Persada

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji-t $10,237 > 1,96$ dan nilai-P $0,000 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika karyawan diberikan instruksi yang jelas, bekerja di lingkungan yang nyaman, dan dapat belajar dari kesalahan, tingkat stres kerja akan diminimalkan untuk mendukung pencapaian kinerja. Penelitian ini mendukung temuan Trisnaningtyas dkk. (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutrisius Sari Persada

Berdasarkan hasil uji hipotesis, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji-T $2,013 > 1,96$ dan nilai P $0,045 < 0,05$. Faktor-faktor seperti warna ruangan, pencahayaan, suhu, kenyamanan tempat kerja, dan dukungan antar rekan kerja terbukti memengaruhi lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya mendorong peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, temuan ini konsisten dengan penelitian Kusuma, Ferdinand, & Sunarsi (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis pengaruh mental workload, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nutrisius Sari Persada

Hasil Uji R^2 menunjukkan bahwa beban kerja mental, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh sangat kuat secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan R^2 yang disesuaikan sebesar 0,973: artinya 97% variasi kinerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target; komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab; keterbukaan terhadap masukan; dan kebanggaan atas hasil kerja mereka. Oleh karena itu, kombinasi manajemen beban kerja mental, stres kerja, dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Studi ini menunjukkan bahwa beban kerja mental, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan di PT. Nutrisius Sari Persada. Secara parsial, beban kerja mental berpengaruh positif terhadap kinerja; stres kerja memiliki pengaruh paling kuat, dan lingkungan kerja semakin meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang sangat signifikan dengan nilai R^2 yang disesuaikan sebesar 0,973, yang berarti 97% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja mental, stres kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan perubahan lainnya disebabkan oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil kajian, perusahaan mesti sangat memperhatikan aspek mental workload dengan pelatihan mental boost and time management for the employees to be more diligent, enhancing sense of ownership to lessen work stress that could be achieved through employee involvement in planning and evaluation, strengthening the work environment by performing team-building programs and effective interpersonal communication, and improving daily productivity via training on work efficiency, management of priorities, and focus work techniques. These measures are expected to optimize employee performance aiming toward the greater success of the company.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, Zelvian Lendy. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Asmoro. (2022). *Terapi Self Healing Menggunakan Metode Expressive Writing Therapy Untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*. CV. Pradina Pustaka Grub.
- Bairizki, Ahmad. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Ghozali, Imam., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v7twb>
- Kamelia Kontesya¹, Andesi Purnama Sari¹, Ihsan Ridhana¹, Muhammad Ilham Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Cetakan Keempat Belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Paleni, H., Surajiyo, & Nasruddin. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori, dan Aplikasi (Menggunakan IMB SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rahman, Abd. (2022). *Tri Pusat Pendidikan Perspektif Tasawuf*. Cetakan kesatu. Jakarta: CV. Kaaffalah Learning Center.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. (2021). *Organizational Behavior*. Edisi 18, Global Edition, Pearson Education.
- Safitri, Dian Mardi. Septiani, Winnie. Azmi, Nora. Rizani, Nataya Charoonsri & Rahmawati, Novia. (2023). *Ergonomika*. Yogyakarta: PT. Nas Media Indonesia.
- Septiani, Lilis Dwi & Siregar, Tatiana. (2020). *Terapi Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) untuk Mengatasi Stres Kerja perawat*. Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Group.
- Simbolon, Sahat. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Cetakan 1). Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suradi. (2020). *Beban Kerja* (Cetakan 1). Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Utami, Tri Niswati. Susilawati & Ayu, Delfriana. (2020). *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integritas Sains dan Islam*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.
- Yogopriyatno, Jatmiko & Budiyo. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Yusuf, Muhammad & Faruq, Muhammad Shoffa Saifillah Al. (2021). *Manajemen Konflik Dan Stres (Orientasi dalam Organisasi)*. Jambi: Wade Group.
- Zarman, Nasir. & Karollah, Banta. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Aceh: Bandar publishing.
- Ardita, Komang Oki Ananda Saputra & Suwandana, I Gusti Made. (2022). The Role of Motivation in Mediation of Job stresson Performance of General Hospital Employees. *European Journal of Business and Management Research*.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.5.1618>

- Assidiqi, Muhammad Iqbal Fatur & Suryosukmono, Gerry. (2023). *Pengaruh Workload Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Cyberloafing Sebagai Mediasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52869>
- Kontesya, Kamelia. Sari, Andesi Purnama. Ridhana, Ihsan & Adelino, Muhammad Ilham. (2024). *Evaluasi Beban Kerja Mental Pekerja yang Terpapar Kebisingan pada Perusahaan Mebel*. Jurnal Teknik Sistem dan Industri. <https://doi.org/10.35261/gijtsi.v5i01.11238>
- Kusuma, Bagagarsyah Wira. Ferdinand, Novingky & Sunarsi, Denok. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat*. Jurnal Ekonomi Utama, 2(1), 6-9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kekaryawanan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam*. JURNAL ECONOMINA, 2(2), 562–573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Nugraha, I Made Wahyu Adhi & Suprapti. (2023). *Analisis Beban Kerja Mental Petugas Airport Operational Landside And Terminal (AOLT) Di Bandara Internasional*. JURNAL Riset MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME), 1(4), 136–144. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i4.737>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. Jurnal Economina, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Putry, Dian Aulya & Hamsal. (2024). *Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru)*. Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>