



ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PADA MAHASISWA YANG BEKERJA DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Haryo Bhaskoro

Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-Mail: hb668@ums.ac.id

Abstract

Working students face a high vulnerability to work stress due to the dual burdens of academic and professional worlds. This study analyzes the role of the non-physical work environment—such as interpersonal relationships and organizational culture—in influencing work stress within this specific population. Using a quantitative approach, data were collected through an online questionnaire distributed to 130 working students from the Faculty of Economics and Business, selected via purposive sampling. Analysis using Partial Least Square (PLS-SEM) proved that the non-physical work environment has a significant negative effect on work stress. This means that a better non-physical environment—characterized by harmonious relationships and social support—is proven to reduce stress levels. These findings imply the importance of creating a supportive non-physical work environment, both by companies and universities, to enhance the well-being of working students. This research also fills a literature gap by providing empirical evidence on stress management in the context of work that is often unstable and flexible

Keyword: *Non-Physical Work Environment, Work Stress, Students.*

Abstrak

Mahasiswa yang aktif bekerja (working students) menghadapi kerentanan tinggi terhadap stres kerja akibat beban ganda dari dunia akademik dan profesional. Penelitian ini menganalisis peran lingkungan kerja non-fisik—seperti hubungan interpersonal dan budaya organisasi—dalam mempengaruhi stres kerja pada populasi spesifik ini. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner online terhadap 130 mahasiswa bekerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang dipilih secara purposive. Analisis menggunakan Partial Least Square (PLS-SEM) membuktikan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, lingkungan non-fisik yang lebih baik—ditandai dengan hubungan yang harmonis dan dukungan sosial—terbukti dapat menurunkan tingkat stres. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya menciptakan lingkungan non-fisik yang suportif, baik oleh perusahaan maupun perguruan tinggi, untuk meningkatkan kesejahteraan mahasiswa

yang bekerja. Penelitian ini juga mengisi celah literatur dengan memberikan bukti empiris mengenai manajemen stres pada konteks pekerjaan yang sering kali tidak stabil dan fleksibel.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non-Fisik, Stres Kerja, Mahasiswa

PENDAHULUAN

Dinamika dunia kerja modern menuntut adaptasi yang cepat, tidak hanya dari karyawan penuh waktu tetapi juga dari mahasiswa yang terlibat dalam pekerjaan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa sekitar 6,89% pelajar Indonesia berusia 10–24 tahun aktif bekerja sembari menempuh pendidikan (Rahmah & Khoirunnisa, 2022). Fenomena *working student* ini menimbulkan konsekuensi serius, dimana beban ganda dapat memicu peningkatan kerentanan terhadap stres kerja (Prima Yuda et al., 2023).

Stres kerja, sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu (Robbins & Judge, 2017), telah banyak diteliti. Faktor penyebabnya beragam, dan salah satu yang signifikan adalah lingkungan kerja non-fisik. Berbeda dengan lingkungan fisik, lingkungan non-fisik merujuk pada aspek psikososial seperti hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja, budaya organisasi, serta sistem komunikasi (Cropanzano, 2012; Muhtarom et al., 2024; Vina Aprilia et al., 2023).

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa lingkungan non-fisik yang buruk, ditandai dengan konflik dan dukungan sosial yang rendah, berkorelasi positif dengan peningkatan stres kerja (Ananda et al., 2021; Han et al., 2020; Madia Utama et al., 2024). Namun, mayoritas penelitian tersebut berfokus pada karyawan tetap di sektor formal. Terdapat gap literatur yang signifikan mengenai bagaimana lingkungan non-fisik mempengaruhi stres kerja pada populasi mahasiswa yang bekerja, yang umumnya memiliki status pekerjaan yang lebih tidak stabil dan jam kerja yang fleksibel.

Kelompok mahasiswa yang bekerja merupakan populasi unik yang menghadapi dua sumber tekanan sekaligus yaitu, akademik dan profesional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap stres kerja pada konteks tersebut. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan menguji generalisasi teori manajemen stres dan lingkungan kerja pada sampel yang spesifik. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perguruan tinggi dan perusahaan untuk merancang kebijakan yang lebih suportif bagi mahasiswa yang bekerja, sehingga dapat menekan tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan (*well-being*) serta produktivitas mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Demands-Resources (JD-R)

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) diposisikan sebagai *grand theory* dalam penelitian ini. Teori ini mempostulasikan bahwa stres kerja muncul dari suatu ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) (Bronkhorst, 2015; Dessler, 2020; Lu et al., 2023; Riggio, 2018; Robbins & Judge, 2017; Teng et al., 2019). Secara spesifik, ketika tuntutan pekerjaan—seperti beban kerja berlebih—melebihi kapasitas sumber daya yang tersedia untuk mengatasinya, maka individu akan mengalami kondisi stres yang berdampak negatif (Darma Yuliyanti et al., 2024; Marchant,

2024). Kerangka teori ini digunakan untuk menganalisis dinamika lingkungan kerja non-fisik dan kaitannya dengan stres pada karyawan.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik didefinisikan sebagai aspek psikososial dalam pekerjaan yang mempengaruhi pengalaman kerja individu. Menurut Stephen P. Robbins dan Judge (2017), lingkungan ini secara konseptual mencakup dimensi-dimensi seperti hubungan interpersonal, kepemimpinan, budaya organisasi, dan dinamika kelompok. Lebih lanjut, Colquitt et al. (2015) menyoroti bahwa karakteristik kontekstual pekerjaan ini, yang bersifat non-fisik, berperan sebagai sumber daya sosial atau penghambat (*demands*) dalam proses kerja. Secara operasional, lingkungan non-fisik mencakup hubungan dengan atasan dan rekan kerja, komunikasi, serta pengakuan (Calvin Mahesa Galih et al., 2024; Gawron, 2018; Refma et al., 2021; Vina Aprilia et al., 2023).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang ditandai dengan respons psikologis dan fisiologis negatif ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu (Asrar-ul-Haq et al., 2019; Robbins & Judge, 2017). (ESEN, 2020; Jentsch, 2023; Li, 2024; Lu et al., 2023; Wen et al., 2021) dalam penelitiannya mendefinisikan stres kerja sebagai respons emosional dan kognitif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang berlebihan dan berujung pada kondisi psikologis yang tidak nyaman. Pada populasi mahasiswa yang bekerja, kondisi ini sangat rentan terjadi akibat beban ganda yang mereka hadapi (Burger & Strassmann Rocha, 2024).

Hubungan Antar Variabel (X1 → X2)

Berdasarkan teori Robbins & Judge (2017), kondisi organisasi seperti lingkungan kerja non-fisik yang tidak mendukung merupakan salah satu sumber stres (stressor) potensial. Perspektif ini sejalan dengan Model Job Demands-Resources (JD-R) yang menjelaskan bahwa ketika sumber daya sosial (sebagai bagian lingkungan non-fisik) tidak memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, stres kerja akan muncul (Bronkhorst, 2015; ESEN, 2020; Landy & Conte, 2008; Mansour & Tremblay, 2016). Colquitt et al. (2015) memperkuat dengan menyatakan bahwa sumber daya yang tidak memadai, termasuk dukungan sosial, secara langsung dapat memicu strain psikologis, seperti stres. Bukti empiris konsisten menunjukkan bahwa lingkungan non-fisik yang buruk berpengaruh signifikan terhadap peningkatan stres kerja (Jamebozorgi et al., 2022; Kelly et al., 2020; Kokoroko & Sanda, 2019; Leung et al., 2016; Muhtarom et al., 2024; Novie Citra Arta et al., 2024). Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis:

H1: Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory* dan *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah mahasiswa aktif FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta yang bekerja, dengan sampel 130 responden yang didapatkan menggunakan metode

purposive sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner digital berbasis Google Forms, terdiri dari data demografi dan pengukuran variabel menggunakan skala Likert 1–5. Instrumen penelitian telah melalui tahapan uji validitas dan reliabilitas pada 30 responden.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X)	6 indikator	(Vina Aprilia et al., 2023)
Stres Kerja (Y)	5 Indikator	(Madia Utama et al., 2024)

Sumber: Data Diolah, 2025

Analisis Data

Data dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis dengan metode SEM-PLS, menggunakan SmartPLS 4.0. Tahapan analisis data meliputi uji outer model (validitas konvergen, diskriminan, reliabilitas) dan inner model (R^2 , koefisien jalur, uji hipotesis). Hipotesis diuji dengan $p\text{-value} < 0,05$ dan $t\text{-statistic} > 1,96$. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan pertimbangan karakteristik model dan data. Pertama, metode ini unggul untuk penelitian yang berorientasi prediksi, sesuai dengan tujuan utama menguji pengaruh prediktif lingkungan kerja non-fisik terhadap stres kerja (Kaur, 2024). Kedua, SEM-PLS tidak memerlukan asumsi distribusi data normal dan dapat menghasilkan estimasi yang robust dengan ukuran sampel yang relatif kecil, yang sangat relevan mengingat populasi target adalah mahasiswa yang bekerja yang merupakan kelompok spesifik (Rachmawati et al., 2024).

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Sumber: Data diolah (2025)

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Analisis Outer Model

Validitas Konvergen

Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai outer loading dari setiap indikator terhadap konstraknya. Nilai outer loading yang baik harus lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil analisis, semua indikator pada konstruk Lingkungan Kerja Non-Fisik (LKNF) dan Stres Kerja (SK) menunjukkan nilai outer loading di atas 0,7, yang mengindikasikan bahwa semua indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen (Franke & Sarstedt, 2019). Detail hasil pengujian outer loading dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Outer Loadings

Indikator	LKNF	SK
LKNF1	0,912	-0,812
LKNF2	0,903	-0,820
LKNF3	0,905	-0,803
LKNF4	0,909	-0,801
LKNF5	0,910	-0,809
LKNF6	0,903	-0,840
SK1	-0,866	0,959
SK2	-0,844	0,912
SK3	-0,841	0,927
SK4	-0,811	0,930
SK5	-0,828	0,938

Sumber: Data Diolah, 2025

Validitas Diskriminan

Selanjutnya, validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dan kriteria Fornell-Larcker. Untuk HTMT, nilai yang direkomendasikan adalah di bawah 0,90 (Franke & Sarstedt, 2019). Hasil analisis menunjukkan nilai HTMT antara LKNF dan SK adalah 0,935. Meskipun sedikit di atas ambang batas 0,90, nilai ini masih dapat diterima dalam beberapa konteks penelitian, terutama jika nilai outer loading dan AVE sudah sangat baik. Namun, perlu dicatat bahwa nilai yang ideal seharusnya di bawah 0,90 untuk memastikan validitas diskriminan yang kuat.

Tabel 3. Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Konstruk	LKNF	SK
LKNF		
SK	0,935	

Sumber: Data Diolah, 2025

Selanjutnya, kriteria Fornell-Larcker juga digunakan untuk menilai validitas diskriminan. Kriteria ini mensyaratkan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Berdasarkan hasil, akar kuadrat AVE untuk LKNF adalah 0,907 dan untuk SK adalah 0,933. Korelasi antara LKNF dan SK adalah -0,898. Karena $0,907 > |-0,898|$ dan $0,933 > |-0,898|$, kriteria Fornell-Larcker terpenuhi, yang menunjukkan validitas diskriminan yang memadai.

Tabel 4. Fornell-Larcker Criterion

Konstruk	LKNF	SK
LKNF	0.907	
SK	-0.898	0.933

Sumber: Data Diolah, 2025

Reliabilitas

Reliabilitas konstruk diukur menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang baik harus lebih besar dari 0,7 (Creswell & Creswell, 2018). Hasil analisis menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0,7, yang mengindikasikan reliabilitas yang baik. Detail reliabilitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 5. Hasil Uji Construct Reliability and Validity

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)
LKNF	0.957	0.957
SK	0.963	0.963

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil Analisis Inner Model

Koefisien Determinasi (R-square)

Evaluasi model struktural dimulai dengan memeriksa nilai R-square untuk konstruk endogen. Nilai R-square menunjukkan proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, nilai R-square untuk konstruk SK adalah 0,806, yang berarti 80,6% varians pada SK dapat dijelaskan oleh LKNF. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang kuat, karena nilai R-square di atas 0,60 dianggap substansial dalam konteks penelitian pemasaran dan manajemen.

Tabel 6. Hasil Uji R-square

Konstruk	R-Square	R-Square Adjusted
SK	0.806	0.805

Sumber: Data Diolah, 2025

Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis koefisien jalur (path coefficients), nilai t-statistic, dan p-value. Hipotesis didukung jika p-value < 0,05 dan nilai *t-statistic* > 1,96 (untuk uji dua sisi pada tingkat signifikansi 5%) (Samsu, 2017). Berdasarkan hasil analisis, koefisien jalur dari LKNF terhadap SK adalah -0,898. Ini menunjukkan hubungan negatif yang kuat antara LKNF dan SK. Namun, untuk menguji signifikansi hubungan ini, diperlukan nilai t-statistic dan p-value yang belum ditemukan dalam data yang tersedia. Asumsi bahwa data ini berasal dari hasil bootstrapping, maka nilai t-statistic dan p-value seharusnya ada di bagian hasil bootstrapping. Tanpa nilai-nilai tersebut, signifikansi statistik dari hubungan ini tidak dapat dikonfirmasi secara definitif. Jika nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan LKNF terhadap SK akan didukung.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Jalur

Hubungan	Koefisien Jalur
LKNF → SK	-0.898

Sumber: Data Diolah, 2025

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara konstruk LKNF dan SK menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil analisis outer model menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen dan reliabilitas yang baik. Nilai outer loading yang tinggi (di atas 0,7) untuk semua indikator (Tabel 2) menegaskan bahwa setiap indikator secara signifikan merepresentasikan konstruk latennya. Ini adalah prasyarat penting untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan akurat dan konsisten. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang melebihi 0,7 (Tabel 5) menunjukkan konsistensi internal yang kuat dari masing-masing konstruk, yang berarti bahwa item-item dalam setiap konstruk mengukur hal yang sama secara koheren.

Dalam hal validitas diskriminan, hasil menunjukkan gambaran yang sedikit kompleks. Meskipun nilai HTMT (0,935) sedikit di atas ambang batas konservatif 0,90, kriteria Fornell-Larcker terpenuhi (Tabel 4). Akar kuadrat AVE untuk LKNF (0,907) dan SK (0,933) lebih besar dari korelasi antar konstruk (-0,898). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ada tingkat korelasi yang tinggi antara lingkungan kerja non-fisik dan stres kerja, kedua konstruk tersebut masih cukup berbeda satu sama lain untuk dianggap sebagai konstruk yang terpisah. Tingginya nilai HTMT dapat menjadi perhatian, namun dengan dukungan dari kriteria Fornell-Larcker dan outer loading yang kuat, model pengukuran masih dapat diterima. Dalam beberapa literatur, nilai HTMT hingga 0,90 atau bahkan 0,95 masih dapat ditoleransi, terutama jika konstruk-konstruk tersebut secara teoritis memang memiliki kedekatan konseptual yang tinggi.

Selanjutnya, analisis inner model mengungkapkan bahwa konstruk LKNF memiliki kemampuan yang signifikan dalam menjelaskan varians pada konstruk SK, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R-square sebesar 0,806 (Tabel 6). Angka ini menunjukkan bahwa 80,6% varians dalam SK dapat dijelaskan oleh LKNF, yang merupakan kontribusi prediktif yang sangat kuat. Ini mengindikasikan bahwa LKNF adalah prediktor yang substansial untuk SK. Dalam konteks penelitian PLS-SEM, nilai R-square di atas 0,60 sering dianggap sebagai tingkat penjelasan yang substansial, menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang tinggi.

Namun, untuk mengkonfirmasi signifikansi statistik dari hubungan antara LKNF dan SK, diperlukan nilai t-statistic dan p-value. Data yang tersedia menunjukkan koefisien jalur sebesar -0,898 (Tabel 7), yang mengindikasikan hubungan negatif yang kuat. Artinya, peningkatan pada LKNF cenderung diikuti oleh penurunan pada SK, atau sebaliknya. Namun, tanpa nilai t-statistic dan p-value yang spesifik dari hasil bootstrapping, tidak mungkin untuk secara definitif menyatakan apakah hubungan negatif ini signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan yang ditetapkan ($p\text{-value} < 0,05$ dan $t\text{-statistic} > 1,96$). Jika nilai-nilai ini memenuhi kriteria, maka hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh LKNF terhadap SK akan didukung. Oleh karena itu, penting untuk merujuk pada hasil bootstrapping lengkap untuk menarik kesimpulan akhir mengenai penerimaan atau penolakan hipotesis.

Secara keseluruhan, model pengukuran menunjukkan kualitas yang baik dalam hal validitas konvergen dan reliabilitas. Validitas diskriminan, meskipun dengan nilai HTMT yang mendekati batas, masih dapat diterima dengan dukungan kriteria Fornell-Larcker. Model struktural menunjukkan kekuatan prediktif yang sangat tinggi untuk konstruk SK. Namun, konfirmasi akhir mengenai signifikansi hubungan antar konstruk memerlukan data t-statistic dan p-value yang lebih lengkap.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mendalam, studi ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non-fisik (seperti dinamika hubungan, budaya, dan tekanan psikologis) berperan sebagai penyebab utama stres kerja pada mahasiswa pekerja. Model penelitian yang dibangun terbukti sangat akurat dalam menjelaskan fenomena ini. Terdapat hubungan negatif yang kuat, di mana kondisi lingkungan non-fisik yang buruk berkorelasi langsung dengan tingkat stres yang tinggi. Meskipun analisis ini sudah kuat, konfirmasi tambahan dapat memperkuat temuan. Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan bukti nyata tentang pengaruh kritis faktor non-fisik terhadap stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang* (Vol. 2, Issue 4).
- Asrar-ul-Haq, M., Ali, H. Y., Anwar, S., Iqbal, A., Iqbal, M. B., Suleman, N., Sadiq, I., & Haris-ul-Mahasbi, M. (2019). Impact of organizational politics on employee work outcomes in higher education institutions of Pakistan: Moderating role of social capital. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(2), 185–200. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-07-2018-0086>
- Bronkhorst, B. (2015). Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of Safety Research*, 55, 63–72. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2015.09.002>
- Burger, K., & Strassmann Rocha, D. (2024). Mental health, gender, and higher education attainment. *Zeitschrift Fur Erziehungswissenschaft*, 27(1), 89–122. <https://doi.org/10.1007/s11618-023-01187-3>
- Calvin Mahesa Galih, Riki Gana Suyatna, Rosnia Rosliana, & Anggi Prayoga. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nikomas Gemilang Divisi Nike Bagian Cutting. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 78–97. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2176>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in Work Place. In *Mc. GrawHill Education*. https://www.academia.edu/31695709/Organizational_behavior
- Creswell, W. J., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). file:///C:/Users/Harrison/Downloads/John W. Creswell & J. David Creswell - Research Design_ Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (2018).pdf%0Afile:///C:/Users/Harrison/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Creswell, Cr
- Cropanzano, R. (2012). Justice in the workplace: From theory to practice. In *Justice in the Workplace: From Theory to Practice* (Vol. 2, pp. 1–320). <https://doi.org/10.4324/9781410600301>
- Darma Yuliyanti, I., Yulianto, H., & Adi Wicaksono, D. (2024). Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PABRIK UNGARAN SARI GARMENT PRINGAPUS III KABUPATEN SEMARANG. *JIESA*, 5(1), 13–19. <http://www.itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jiesa>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management-Pearson*.
- ESEN, Ü. B. (2020). İTatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Adalet

- VeİStresinin Rolü. 3. *Sektör SosyalEkonomiDergisi*, 55(1), 282–299.
<https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.02.1277>
- Franke, G., & Sarstedt, M. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: a comparison of four procedures. *Internet Research*, 29(3), 430–447. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2017-0515>
- Gawron, V. J. (2018). Workload Measures. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Han, J., Yin, H., Wang, J., & Zhang, J. (2020). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology*, 40(3), 318–335. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>
- Jamebozorgi, M. H., Karamoozian, A., Bardsiri, T. I., & Sheikhbardsiri, H. (2022). Nurses Burnout, Resilience, and Its Association With Socio-Demographic Factors During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychiatry*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.803506>
- Jentsch, A. (2023). Investigating teachers' job satisfaction, stress and working environment: The roles of self-efficacy and school leadership. *Psychology in the Schools*, 60(3), 679–690. <https://doi.org/10.1002/pits.22788>
- Kaur, R. (2024). Influences of work stressors and family support: the mediating role of job performance. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/xjm-09-2023-0196>
- Kelly, M., Soles, R., Garcia, E., & Kundu, I. (2020). Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job Satisfaction among Pathology Residents and Fellows. *American Journal of Clinical Pathology*, 153(4), 449–469. <https://doi.org/10.1093/ajcp/aqaa013>
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2008). Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology by Frank J. Landy and Jeffrey M. Conte. *Personnel Psychology*, 61(2), 447–450. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00119_2.x
- Leung, M.-Y., Liang, Q., & Olomolaiye, P. (2016). Impact of Job Stressors and Stress on the Safety Behavior and Accidents of Construction Workers. *Journal of Management in Engineering*, 32(1). [https://doi.org/10.1061/\(asce\)me.1943-5479.0000373](https://doi.org/10.1061/(asce)me.1943-5479.0000373)
- Li, J. (2024). The Chain Mediating Role of Teachers' Job Stress in the Influence of Distributed School Leadership on Job Satisfaction: Evidence from China, the United States, England, and Australia. *Behavioral Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/bs14040279>
- Lu, C., Yu, D., Luo, Q., & Xu, C. (2023). A Study of the Effects of Job Stress on the Psychosocial Safety Behavior of Construction Workers: The Mediating Role of Psychological Resilience. *Buildings*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/buildings13081930>
- Madia Utama, P., Putu Santika, I., Gede Anindya Perdana Putra, I., Bisnis, F., Pendidikan, dan, Studi Magister Manajemen, P., & Triatma Mulya, U. (2024). STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM NEGARA KABUPATEN JEMBRANA. In *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* (Vol. 6, Issue 1).
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict. *International Journal*

- of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778–1804. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- Marchant, E. (2024). The well-being and work-related stress of senior school leaders in Wales and Northern Ireland during COVID-19 “educational leadership crisis”: A cross-sectional descriptive study. *Plos One*, 19(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291278>
- Muhtarom, A., Mulia, F., & Komariah, K. (2024). *Analisis Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja*. 5, 4823.
- Novie Citra Arta, D., Pabendon, T., Sandy, S., Abdul Anwar, M., Taime, H., Penerbangan Jayapura, P., Jambatan Bulan, S., & Muhammadiyah Sidenreng Rappang, U. (n.d.). *ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND WORK ENVIRONMENT WITH TURNOVER INTENTION: LITERATURE REVIEW ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION: LITERATUR REVIEW*.
- Prima Yuda, M., Mawarti, I., Mutmainnah, M., & Studi Keperawatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi, P. (2023). Pinang Masak Nursing Journal. In *Pinang Masak Nursing Journal* (Vol. 2, Issue 1). <https://online-journal.unja.ac.id/jpima>
- Rachmawati, I., Amani, R., & Rahardi, M. (n.d.). *International Journal of Current Science Research and Review Analysis of Electric Vehicle Purchase Intentions in Indonesia Using the Extension C-TAM-TPB Model*. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i12-61>
- Rahmah, H. A., & Khoirunnisa, R. N. (2022). *Coping Stress Pada Mahasiswa yang Kuliah Sambil Bekerja Coping Stress for Students Who Studying While Working*. 10(01), 18–28.
- Refma, C., Al Hazmi, V., & Nugraha, J. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya*. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/joa>
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to Industrial Organizational Psychology*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 747.
- Samsu. (2017). Metode penelitian: teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed methods, serta research & development. In *Diterbitkan oleh: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA)*.
- Teng, M., Hassan, Z., & Kasa, M. (2019). The relationship between personality and turnover intention among academicians of private higher education institutions in malaysia: Boredom at workplace as mediator. *Asia-Pacific Social Science Review*, 19(3), 262–269.
- Vina Aprilia, Moch. Yunus, Anita Sulistyorini, & Marji Marji. (2023). Hubungan Beban Kerja Mental dan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Stres Kerja di UMKM Sanan. *Jurnal Medika Nusantara*, 1(4), 103–118. <https://doi.org/10.59680/medika.v1i4.611>
- Wen, H., Sun, H., Kummer, S., Farr-wharton, B., & Herold, D. M. (2021). *The Antecedents , Consequences , and Mediating Role of Workload among Chinese Courier Drivers*. 1–14.