



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Obon Indonesia, Ngoro-Mojokerto

Vyka Ahsanta Salsabila^{1*}, Rini Armin², Kasnowo³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit^{1,2,3}

*Email Korespodensi: vyka.ahsanta.salsabila@gmail.com

Diterima: 10-08-2025 | Disetujui: 18-08-2025 | Diterbitkan: 20-08-2025

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, workload, and work environment on work stress among production department employees at PT. Obon Indonesia Ngoro-Mojokerto. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression. A sample of 40 respondents from the production division was selected using Roscoe's formula, where the total number of variables is multiplied by 10, through a closed-ended questionnaire on Google Forms from a population of 150 employees. The analysis results indicate that, individually, leadership style, work load, and work environment each have a positive and significant effect on work-related stress. Simultaneously, all three variables also significantly influence work stress with a significance value of 0.000 and a coefficient of determination (R^2) of 54%. These findings confirm that leadership style, workload, and work environment significantly contribute to increased work stress.

Keywords: Leadership style, Workload, Work environment, Job stress

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Obon Indonesia Ngoro-Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Sampel sebanyak 40 responden divisi produksi dipilih melalui rumus Roscoe dimana jumlah seluruh variabel dikali 10, melalui kuesioner tertutup di Google Form dari populasi 150 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 54%. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja.

Katakunci: Gaya kepemimpinan, Beban kerja, Lingkungan kerja, Stres kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Vyka Ahsanta Salsabila, Rini Armin, & Kasnowo, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Obon Indonesia, Ngoro-Mojokerto. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 1238-1247. <https://doi.org/10.63822/8vqj7z34>

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis atau kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia. Karyawan adalah aset penting yang berperan langsung dalam pencapaian tujuan, sehingga kualitas, motivasi, dan kesejahteraan mereka harus selalu diperhatikan (Asj'ari et al., 2022). Namun, salah satu tantangan besar yang dihadapi banyak perusahaan saat ini adalah meningkatnya stres kerja, yaitu kondisi psikologis ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu. Stres kerja yang tidak terkelola dapat mengganggu keseimbangan emosional karyawan sekaligus menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dampak stres kerja tidak bisa dianggap sepele. Bagi individu, stres berkepanjangan dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental, menurunkan motivasi, serta menimbulkan kelelahan emosional. Bagi organisasi, konsekuensinya terlihat pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat keluar-masuk karyawan (*turnover*), serta berkurangnya kepuasan dan loyalitas kerja. Bahkan, menurut *World Health Organization* (WHO), stres kerja sudah menjadi isu global yang berpotensi menimbulkan kerugian besar di berbagai sektor industri. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya perusahaan untuk memahami penyebab stres kerja sekaligus mencari strategi pengelolaan yang efektif (Rachmawati et al., 2024).

PT. Obon Indonesia sebagai perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang manufaktur peralatan makan *stainless steel* berkualitas tinggi sejak 2011, sangat bergantung pada tenaga kerja profesional yang memiliki motivasi tinggi. Dengan visi menyediakan produk unggul dan harga kompetitif, serta moto membangun pasar lebih besar melalui kepuasan pelanggan, perusahaan menempatkan karyawan sebagai faktor penunjang utama. Namun, berdasarkan wawancara dengan beberapa pekerja, ditemukan adanya permasalahan yang berpotensi meningkatkan stres kerja, yaitu gaya kepemimpinan yang minim melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menimbulkan rasa frustrasi, sementara beban kerja berlebih seperti lembur terus-menerus mengganggu keseimbangan hidup dan meningkatkan risiko kelelahan. Kondisi diperburuk dengan keterlambatan pembayaran gaji yang menimbulkan ketidakpastian finansial serta lingkungan kerja yang belum optimal, misalnya mesin produksi yang sering mengalami gangguan.

Faktor-faktor tersebut membentuk siklus negatif yang menurunkan kinerja sekaligus memperburuk kondisi psikologis karyawan. Dengan demikian, penting bagi PT. Obon Indonesia untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan, beban kerja, serta lingkungan kerja guna menurunkan stres kerja. Penelitian ini menjadi relevan karena masih terbatas kajian yang meneliti ketiga faktor tersebut secara simultan sehingga hasilnya diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan dalam menyusun strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas sekaligus mengurangi stres karyawan.

LANDASAN TEORI

1) Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (dalam Benua et, al., 2019), gaya kepemimpinan diartikan sebagai menerapkan norma oleh individu guna berusaha mempengaruhi perilaku, sebagaimana ketika diamati di sekitar. Maka dari itu, menyelaraskan persepsi antara individu yang berusaha mempengaruhi perilaku dan individu yang perilakunya akan dipengaruhi sangat penting dalam konteks ini. Agustin et, al., (dalam Dawolo et, al., 2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai norma pada perilaku saat diterapkan oleh pemimpin dalam upaya memengaruhi perbuatan orang lain. Reitz (Ike Haryati, 2024) mengatakan sejumlah faktor memengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu kepribadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, harapan dan perilaku rekan kerja. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Sari et, al., (Kurniawati, 2025) diantaranya kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan komunikasi.

2) Beban Kerja

Beban kerja ialah sederet tugas wajib harus dituntaskan pekerja pada jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup aspek fisik dan psikologis, di mana tingkat pembebanan memengaruhi kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas. Saat beban kerja tidak sesuai kapasitas pekerja dapat mengakibatkan stres kerja, penurunan produktivitas, serta gangguan kesehatan fisik dan mental (Rahim, 2023). Faktor yang dapat memengaruhi beban kerja terdiri dari eksternal dan internal yaitu kompleksitas pekerjaan, kondisi fisik kerja, lingkungan kerja, motivasi, serta kondisi fisik karyawan (Sirait et, al., 2025). Indikator beban kerja ada empat yakni target waktu, beban pikiran, fisik atau kelelahan dan tingkat kesulitan (Putra & Hikmah, 2023).

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua peralatan serta material yang digunakan oleh pekerja, termasuk metode kerja serta tata kelola pelaksanaan kerja baik secara mandiri ataupun berkelompok. Lingkungan kerja mencakup semua elemen ketika mempengaruhi cara dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Dalam pandangan ini, lingkungan kerja tidak memiliki batas pada aspek fisik saja, tetapi cara kerja serta interaksi antar karyawan juga (Prasetyo, 2021). Menurut Nawawi (Winarsih et, al., 2020), yang dapat memengaruhi lingkungan kerja karyawan yaitu kondisi kerja dan kondisi iklim kerja. Indikator lingkungan kerja terdiri atas fasilitas kerja, kenyamanan lingkungan, keamanan kerja dan kondisi non-bising (Matualaga et, al., 2024).

4) Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan tegang yang menyebabkan kurang seimbangnya aspek fisik serta mental, dampaknya kondisi emosional dan kognitif pekerja. Ketika pekerja mengalami stres, perubahan perilaku dapat terjadi. Bahkan situasi yang biasanya nyaman dapat membuat pekerja menjadi lebih sensitif dan mudah tersinggung saat mereka berada dalam kondisi stres. Robbin menyatakan ada beberapa faktor

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja
pada PT. Obon Indonesia, Ngoro-Mojokerto
(Salsabila, et al.)*

dapat memengaruhi stres kerja yakni ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi, tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, kepemimpinan organisasi, masalah ekonomi dan kepribadian (Rachmawati et al., 2024). Indikator stres kerja menurut Maulidiyah (dalam Rahayu & Fina, 2023), menyatakan ada empat di antaranya beban kerja yang terlalu berat, tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai dan konflik antar pribadi dengan pimpinan atau rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitiannya menggunakan ialah penelitian kuantitatif dengan tujuan berupaya mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT Obon Indonesia Ngoro-Mojokerto. Penentuan jumlah sampel dilakukan memakai rumus Roscoe (Abunawas, 2023), yaitu jumlah seluruh variabel dikalikan 10. Karena terdapat 4 variabel dalam penelitian ini, maka jumlah sampel adalah $4 \times 10 = 40$ responden dari divisi produksi.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara wawancara dengan karyawan observasi secara langsung kemudian direalisasikan dengan mengaplikasikan kuesioner tertutup yang disiapkan format *Google Form* dan diedarkan secara daring kepada responden dan setiap pernyataan dalam kuesioner diatur melalui skala *Likert* lima poin.

Setelah data dikumpulkan kemudian dikaji menggunakan analisis regresi linier berganda meliputi dari uji validitas dan reabilitas. Kemudian uji asumsi klasik termasuk dari uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas, lalu uji regresi linier berganda. Untuk uji hipotesis terdiri dari uji F dan uji t, setelah itu analisis koefisien (R^2) serta interpretasi guna mendapatkan kesimpulan dan saran. Untuk mengelolah data dikerjakan dengan program SPSS versi 30.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (dalam AyuSari et al., 2023) ketentuan uji validitas ialah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap tidak valid. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5% atau 0.05. Jika $N = 40$ dengan $df = N-2$ maka diperoleh r_{tabel} 0,312. Dalam penelitian ini, hasil uji validitas gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja untuk seluruh item yang berada di atas nilai r_{tabel} sebesar 0,312. Selain itu, seluruh nilai signifikansi (Sig) menunjukkan angka $0,000 < 0,05$.

Perhitungan reliabilitas melihat dari nilai *Cronbrach' Alpha* pada *Reliabilitas Statistics*, jika *Cronbrach' Alpha* $> 0,60$, instrumen dikatakan reliabel (Ghozali dalam AyuSari et al., 2023).

Hasil uji Reliabilitas yang sudah dilakukan seluruh instrumen memperlihatkan tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai alpha > 0,60. Nilai tertinggi yang diperoleh adalah 0,857 yang mengindikasikan reliabilitas yang kuat.

b. Uji Asumsi Klasik
1. Uji Normalitas

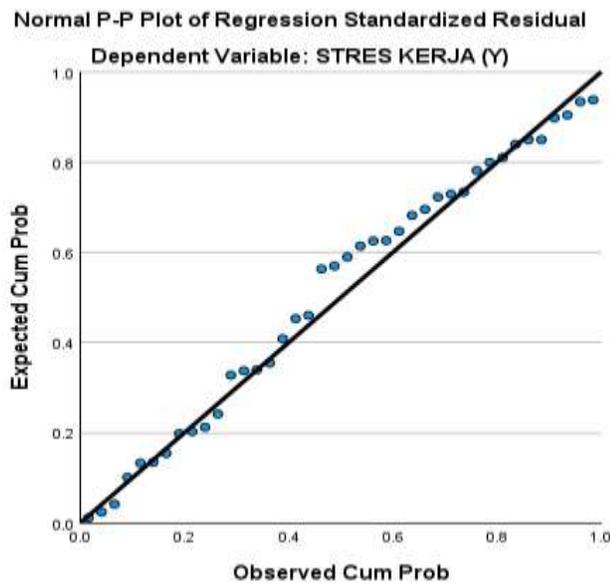
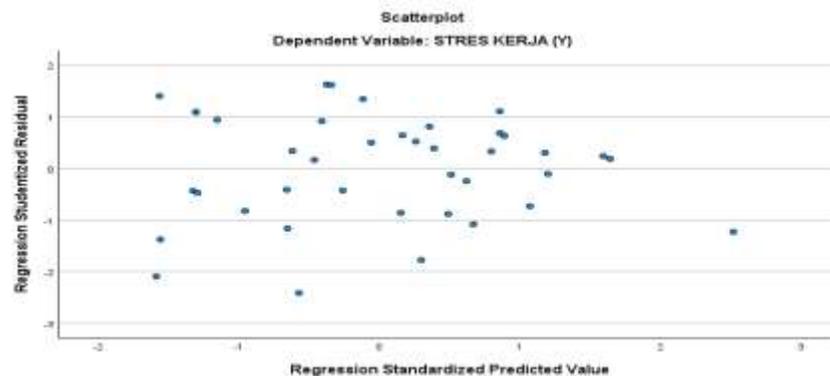


Diagram *Normal P-Plot*, menunjukkan titik tersebar di sekitar sumbu diagonal mengikuti arah sumbu sehingga model regresi ini telah terpenuhi syarat uji normalitas dan bisa disimpulkan berdistribusi normal (Ghozali dalam AyuSari et, al., 2023).

2. Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji *Scatterplot* yang memperlihatkan hubungan antara residual terstandar dan nilai prediksi terstandar, tanpa membentuk pola yang spesifik titik-titik tampak tersebar acak.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Obon Indonesia, Ngoro-Mojokerto
(Salsabila, et al.)

Kondisi ini menandakan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas dapat dianggap sudah terpenuhi (Ghozali dalam AyuSari et, al., 2023).

3. Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,862	1,160	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Beban Kerja	0,881	1,135	Tidak terjadi multikolinearitas
3.	Lingkungan Kerja	0,946	1,057	Tidak terjadi multikolinearitas
a. Dependent Variable: Stres Kerja				

Hasil Uji Multikolinearitas, dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi yang diuji. Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance dari ketiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berada $> 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali dalam AyuSari et, al., 2023).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error	Beta
Konstanta	5,499	4,560	
Gaya Kepemimpinan	0,265	0,098	0,329
Beban Kerja	0,319	0,100	0,385
Lingkungan Kerja	0,337	0,091	0,432
a. Dependent Variable: Stres Kerja			

Model regresi linier berganda dibentuk dari nilai B (*unstandardized coefficients*), sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan tersebut menunjukkan:

- Nilai konstanta 5,499 menunjukkan jikalau seluruh variabel *independent* (Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja) bernilai 0, maka nilai stres kerja ialah 5,499 satuan.
- Koefisien gaya kepemimpinan (X_1) 0,265 artinya setiap meningkat satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan stres kerja 0,265 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien beban kerja (X_2) 0,319 mendefinisikan bahwa naik satu satuan beban kerja akan menambah stres kerja 0,319 satuan.
- Koefisien lingkungan kerja (X_3) 0,337 berarti peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan menaikkan stres kerja 0,337 satuan.

d. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,499	4,560		1,206	,236
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	,265	,098	,329	2,706	,010
Beban Kerja (X2)	,319	,100	,385	3,203	,003
Lingkungan Kerja (X3)	,337	,091	,432	3,717	,001

a. Dependent Variable: Stres Kerja (Y)

Sehingga interpretasi dari hasil uji parsial menunjukkan:

- a) Nilai signifikansi $0,010 < 0,05$, menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan stres kerja 0,265 satuan.
- b) Nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, menunjukkan bahwa bertambahnya tinggi beban kerja, maka semakin naik pula stres kerja yang dialami.
- c) Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya peningkatan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan stres kerja sebesar 0,337 satuan.

2. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	312.576	3	104.192	14.112	.000 ^b
Residual	265.799	36	7.383		
Total	578.375	39			

a. Dependent Variable: Stres Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil uji F atau uji simultan diketahui bahwa nilai F hitung 14,112 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000. Nilai signifikansi ini jauh < batas signifikansi 0,05. Dengan begitu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa secara simultan variabel bebas, yakni gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu stres kerja.

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.502	2.71722

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Stres Kerja (Y)

Uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,540 atau sama dengan 54%. Ini artinya variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan dapat menjelaskan 54% variasi atau perubahan terjadi pada variabel stres kerja. Sementara itu, sisanya 46% dijelaskan faktor lain di luar model.

2) Pembahasan

Pembahasan memiliki tujuan untuk menjelaskan hasil analisis yang didapatkan dari regresi linier berganda serta mengaitkannya bersama teori serta temuan penelitian sebelumnya sehingga dapat memberikan pemahaman yang menyeluruh dan detail, yaitu:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja

Sesuai hasil uji parsial (uji t), variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Koefisien regresi yang diperoleh 0,265, artinya setiap peningkatan 1 satuan gaya kepemimpinan akan menambah stres kerja 0,265 satuan. Nilai beta sebesar 0,329 menunjukkan bahwa pengaruhnya berada pada tingkat yang cukup kuat secara relatif meskipun masih lebih rendah dibanding variabel lainnya. Gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif, kaku atau tidak mampu memberikan dukungan emosional kepada bawahan dapat menimbulkan ketegangan dalam hubungan kerja dan memperbesar risiko terjadinya stres kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sinuhaji (2023) dan Benua et. al, (2019) mendapati gaya kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan. Di dalam organisasi saat dipimpin dengan gaya tidak demokratis, karyawan cenderung mengalami tekanan emosional karena merasa tidak memiliki kontrol dalam pekerjaan mereka.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Dari hasil uji t, beban kerja (X2) memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,319. Ini menandakan bertambah tinggi beban kerja yang diterima pekerja, maka semakin besar tekanan mentalnya. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya oleh Pajow et. al, (2020) serta Jundillah et. al,

(2024), yang menyimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi berkorelasi langsung bersama tingginya tingkat stres kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil uji parsial (uji t) berikutnya menerangkan lingkungan kerja (X3) merupakan variabel dengan pengaruh paling besar terhadap stres kerja, sebagaimana terlihat pada nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, koefisien regresi 0,337, dan nilai beta tertinggi sebesar 0,432. Hal ini menandakan bahwa peningkatan ketidaknyamanan atau ketidaksesuaian dalam lingkungan kerja akan meningkatkan stres kerja secara signifikan. Sejalan dengan penelitian Carima (2022) serta Riana et. al, (2022) menegaskan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi stres kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Jundillah et. al, (2024), menyebutkan lingkungan kerja tidak mendukung secara fisik serta psikososial meningkatkan beban mental karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres kerja

Analisis uji F (simultan) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dibuktikan dengan nilai F hitung 14,112 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, kombinasi ketiga faktor tersebut secara bersama menjelaskan variasi yang terjadi pada tingkat stres kerja karyawan. Hasil uji F diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2) 0,540, yang menandakan 54% variasi dalam stres kerja diperinci oleh ketiga variabel tersebut. Sebesar 46% berpengaruh oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Temuan ini sesuai akan hasil penelitian Riana et. al, (2022) dan Carima (2022) mengatakan variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja sesuai kolektif mempengaruhi tingkat stres kerja. Dalam konteks organisasi, ketiganya saling berkaitan dan membentuk sistem tekanan yang berdampak langsung pada kondisi mental karyawan.

KESIMPULAN

Melihat dari hasil penelitian, pembahasan, rumusan masalah serta tujuan masalah maka dapat diambil kesimpulan, diantaranya:

- a) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Gaya kepemimpinan yang kaku dan kurang komunikatif cenderung menimbulkan tekanan emosional bagi karyawan, terutama dalam pengambilan keputusan, penyampaian instruksi dan komunikasi vertikal di tempat kerja.
- b) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja terlalu berat akan menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan pada karyawan yang berdampak penurunan kinerja serta kesejahteraan kerja.
- c) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja tidak nyaman, kurang aman atau kurang mendukung secara sosial dan psikologis, seperti pencahayaan buruk, fasilitas yang kurang memadai, serta kurangnya dukungan atasan maupun rekan kerja, berkontribusi besar terhadap meningkatnya stres kerja.

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja
pada PT. Obon Indonesia, Ngoro-Mojokerto
(Salsabila, et al.)*

- d) Gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dalam konteks organisasi, ketiganya saling berkaitan dan membentuk sistem tekanan yang berdampak langsung pada kondisi stres karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abunawas, N. F. A. S. G. K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Asj'ari, F., Afrizal, M., & Hartono. (2022). The Effect of Role Conflict and Locus of Control to The Organizational Culture. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 2700–2704.
- AyuSari, W. N., Afriani, S., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Begkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1227–1238.
- Benua, M. G. N., Lengkong, V. P. K., & Pandowo, M. C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3698–3707.
- Dawolo, J., Waruwu, M. H., & Lase, D. (2024). Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Menciptakan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA*, 8(4), 1639–1646.
- E. B. Prasetyo. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 270–280.
- Ida Ayu Kade Rachmawati K., S.E., M.M., et al. (2024). Manajemen konflik & stres kerja (M. S. Dr. Luhgiatno, S.E., M.M., Ed.; 1st ed.). CV. Eureka Media Aksara.
- Ike Haryati, A. I. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Umum (JMMU)*, 1(1), 1–12.
- Kurniawati, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 136–146.
- Matualaga, C., Ruru, J., & Palar, N. R. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 61–70.
- Putra, D. A., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam. *ECo-Buss*, 6(2), 488–497.
- Rahim, D. A. (2023). Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Total Quality Management (TQM) sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank BCA Kantor Cabang Bogor). *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 14–22.
- Sirait, M. Y., Satriawan, B., & Dewi, N. P. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PPPK sebagai Variabel Intervening (The Impact of Workload, Competence, and Job Placement on PPPK Performance as an Intervening Variable). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 6(1), 39–52.
- T. Rahayu, Fina, I. (2023). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Sky Line Jaya Surabaya). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (IMKA)*, 7(1), 1–10.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181–191.