

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siantar Top Tbk Cabang Bekasi**

**Neisa Nur Fitriany<sup>1</sup>, Retno Wulansari<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Neisyfr@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen00568@unpam.ac.id

Received 13 Agustus 2024 | Revised 30 Agustus 2024 | Accepted 10 Oktober 2024

\*Korespondensi Penulis

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk cabang Bekasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,308 + 0,540X_1$  dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,829 > 2,002)$ . (2) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $46,300 + 0,218X_2$  dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,704 > 2,002)$ . (3) Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 27,053 + 0,459X_1 + 0,155X_2$  dengan nilai autokorelasi 2,108, nilai koefisien korelasi 0,758, nilai koefisien determinasi *adjust r square* sebesar 57,4% sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar  $38,479 > F_{tabel} 2,770$ .

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the influence of the work environment and work stress on employee performance at PT. Siantar Top Tbk Bekasi branch. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. Results of the study: (1) The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 18.308 + 0.540X_1$  with the value of  $t$  calculated  $> t$  table or  $(6.829 > 2.002)$ . (2) work stress has a significant effect on employee performance with a regression equation of  $46,300 + 0.218X_2$  with a  $t$ -value  $> t$  table or  $(4,704 > 2,002)$ . (3) The work environment and work stress simultaneously had a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 27.053 + 0.459X_1 + 0.155X_2$  with an autocorrelation value of 2.108, a correlation coefficient value of 0.758, an *adjust r square* determination coefficient value of 57.4% while the remaining 42.6% was influenced by other factors. The results of the  $F$  test were obtained with a calculated  $F$  value of  $38,479 > F_{table} 2,770$ .*

**Keywords:** Work Environment; Work Stress; Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Pada saat ini salah satu masalah yang dihadapi bangsa Indonesia adalah dalam penanganan terhadap rendahnya sumber daya manusia. Hal ini mengakibatkan banyak perusahaan yang dituntut untuk bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Ekhsan (2019:2) Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Agar aktivitas berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia tersebut juga terdapat pada PT Siantar Top Tbk Bekasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan mempunyai potensi yang tinggi, bila dikelola dengan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah dalam pengelolaannya dan kualitas sumber daya manusianya tidak memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang paling penting yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan didalam suatu organisasi yaitu kinerja karyawannya. Menurut (Mangkunegara, 2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi (perusahaan).

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan psikologis seperti penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, penggunaan warna, serta hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan.

**Tabel 1.** Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Siantar Top Tbk Cabang Bekasi Periode Tahun 2021 - 2023

No	Aspek Penilaian	2021		2022		2023	
		Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria
1	Tuntutan Tugas						
2	Tuntutan Peran	80%	Baik	63%	Cukup	66%	Cukup
3	Tuntutan Antar Pribadi	76%	Baik	53%	Kurang	76%	Baik
4	Struktur Organisasi	73%	Baik	76%	Baik	80%	Baik
5	Kepemimpinan Organisasi	66%	Cukup	56%	Kurang	53%	Kurang
	Rata-rata	74%	Baik	62%	Cukup	69%	Cukup

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Kriteria (%) : 40-50 = Buruk, 51-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Baik, 81-100 = Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas data kinerja karyawan pada tahun 2021 rata-rata yang dicapai sebesar 74% dengan kriteria baik. Pada tahun 2022 rata-rata yang dicapai sebesar 62% dengan kriteria Cukup. Pada tahun 2023 rata-rata yang dicapai sebesar 69% dengan kriteria cukup.

## Tinjauan Pustaka

### Lingkungan Kerja

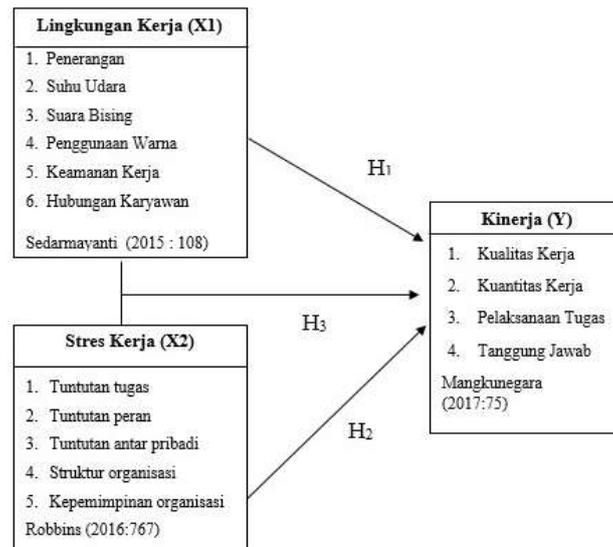
Menurut Sedarmayanti (2015:25) lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun secara kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan, didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

### Stres Kerja

Menurut Robbins (2016:767) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Sedangkan menurut Ekawarna (2018:142) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO (*World Health Organization*), stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dari tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Biasanya orang yang kerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berforma rendah.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

$H_1 : \rho_1 \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siantar Top Tbk Cabang Bekasi.

$H_2 : \rho_2 \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siantar Top Tbk Cabang Bekasi.

$H_{a3} : \rho_3 \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siantar Top Tbk Cabang Bekasi.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Menurut Sugiyono (2016:13) yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan Menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Siantar Top Tbk yang berjumlah 60 karyawan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 60, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18994263
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,050$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

**Analisis Koefisien Determinasi.**

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	<b>.446</b>	.436	2.521

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)
- Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,446 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-44,6\%) = 55,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 <sup>a</sup>	<b>.276</b>	.264	2.881

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2)
- Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,276 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 27,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-27,6\%) = 72,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	<b>.574</b>	.560	2.228

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)
- Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,574 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-57,4\%) = 42,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Uji Parsial (Uji t).**

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.308	2.929		6.252	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.540	.079	.668	<b>6.829</b>	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,829 > 2,002)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan



## Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 7.** Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.300	1.765		26.230	.000
	Stres Kerja (X2)	.218	.046	.525	<b>4.704</b>	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (4,704 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 8.** Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.028	2	191.014	<b>38.479</b>	.000 <sup>b</sup>
	Residual	282.955	57	4.964		
	Total	664.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (38,479 > 2,770), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 18,308 + 0,540 X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,668 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,446 atau sebesar 44,6% sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6,829 > 2,002). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Donra Sihaloh, Hotlin Siregar, (2019) dan Taufiq Risal, (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 46,300 + 0,218 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,525 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,276 atau sebesar 27,6% sedangkan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (4,704 > 2,002). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, Erasma F Zalogo, (2021) dan Nabila Rifqayani Ilham, Arif Pratono Prasetio, (2022), bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 27,053 + 0,459 X_1 +$

0,155  $X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,758 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,574 atau sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $38,479 > 2,770$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bagagarsyah Wira Kusuma, Novingky Ferdinand, Denok Sunarsih, (2023) dan Natasya Supit, (2019) bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,308 + 0,540 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,668 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,829 > 2,002$ ).

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 46,300 + 0,218 X_2$  nilai korelasi sebesar 0,525 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4,704 > 2,002$ ).

Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 27,053 + 0,459 X_1 + 0,155 X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,758 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $38,479 > 2,770$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara .2015. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2): 47-62.
- 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: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3): 2811-2820.
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Bahri, M. S. 2018. Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Beyley, 2017. A Guide to Qualitative Field Research. London: Sage Publication
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. 2021. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2): 191-202.
- Ekawarna, E. (2018). Manajemen konflik dan stres. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ekhsan, M. (2019). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Komputer Bagi Perangkat Desa Jayamulya. *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, 3(3): 216-220.
- Faida. 2019. Lingkungan Kerja. Cetakan I. Semarang University Press.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A.P. 2022. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian Iptek*, 7(2): 94-104
- Kusuma, B.W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi*



*Utama*, 2(1): 6–9.

Priansa.2016. Perencanaan dan pengembangan SDM. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.

Ramlawati.,& Safar, I. 2022. Pengelolaan Stres Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar di Masa Pandemi Covid 19. *Economics and Digital Business Review*. 3(!): 32-41.

Risal, T. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(2): 224-237.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sedarmayanti. 2015. Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. Indonesia. Refika Aditama

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2): 273-281.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Supit, N. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA*, 7(3): 3718-3727.

Terry, George R. 2016. Fungsi Manajemen. Jakarta: Sinar Grafika Offset