



Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buma Cima Nusantara

Hary Sutikno^{1*}, Roswaty Roswaty², Emilda³

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri
harysutikno75@gmail.com

Received 30 April 2025 | Revised 07 Mei 2025 | Accepted 18 Mei 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Di PT Buma Cima Nusantara, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya stress kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 140 responden karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara stress kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, kedua faktor ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk memperhatikan manajemen stress dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa manajemen perusahaan perlu mengembangkan strategi pengelolaan stres yang efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai aset utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keywords: Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Stress Kerja

Abstract

Employee performance is a key factor that determines the success of a company. At PT Buma Cima Nusantara, employee performance is influenced by several factors, including work stress and the work environment. This study aims to analyze the effect of work stress and the work environment on employee performance. A quantitative approach with a descriptive correlational design was used in this study. Data were collected through a questionnaire distributed to 140 employee respondents and analyzed using multiple linear regression to determine the relationship between work stress, the work environment, and employee performance. The results indicate that work stress has a significant negative effect on employee performance, while the work environment has a significant positive effect on employee performance. Overall, both factors significantly influence employee performance. Based on these findings, it is recommended that the company pay more attention to stress management and create a supportive work environment to enhance employee productivity and overall company performance. These findings provide practical implications for the company, highlighting the importance of implementing effective stress management strategies and fostering a supportive work environment to enhance employee productivity and overall organizational performance.

Keywords: Employee Performance; Work Environment; Work Stress



PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global saat ini, sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tidak hanya sekadar pelaksana teknis, karyawan merupakan penggerak utama roda perusahaan dalam mencapai target dan efisiensi kerja. Menurut Edy Sutrisno (2019), sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, dan kemampuan yang dapat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek yang krusial untuk diperhatikan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2021). Namun, dalam praktiknya, pencapaian kinerja karyawan kerap dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah stress kerja dan lingkungan kerja. Stress kerja muncul sebagai respons terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. King dalam Wulandewi & Wijaya (2023) menyatakan bahwa stress kerja dapat mengganggu emosi, proses berpikir, hingga kondisi fisik dan psikologis seorang karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas kerja.

Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif—seperti pencahayaan yang kurang memadai, ventilasi buruk, serta hubungan interpersonal yang kurang harmonis—dapat menurunkan semangat kerja dan memicu stres tambahan (Sedarmiyanti, 2017). Afandi (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berperan dalam memengaruhi psikologis dan kenyamanan kerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir menunjukkan bahwa target produksi gula kristal dari tahun 2019 hingga 2023 terus mengalami ketidaksesuaian dengan target yang ditetapkan. Misalnya, pada tahun 2020, hanya tercapai 100 ton dari target 112 ton, dengan penurunan hingga 12%. Permasalahan ini berkaitan erat dengan munculnya stress kerja akibat beban pekerjaan yang tinggi, sikap pemimpin yang otoriter, hingga komunikasi internal yang tidak efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja di perusahaan tersebut belum mendukung karyawan dalam bekerja secara optimal, terlihat dari penerangan yang kurang, sirkulasi udara yang buruk, dan hubungan antarpegawai yang kurang harmonis.

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Yulianti et al. (2022) menemukan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara kompensasi memiliki pengaruh positif. Sebaliknya, penelitian oleh Setiawan et al. (2024) menunjukkan bahwa baik stress kerja maupun lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai mediator. Namun, Tristianingsih et al. (2022) menemukan bahwa keduanya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan temuan ini menandakan adanya *research gap* yang perlu ditelusuri lebih lanjut, terutama dengan mempertimbangkan konteks industri dan karakteristik organisasi yang berbeda.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya pada industri agribisnis berbasis produksi perkebunan yang masih relatif sedikit dijadikan objek kajian, khususnya dalam konteks manajemen stress dan lingkungan kerja. Studi ini juga menekankan pendekatan kontekstual terhadap fenomena organisasi melalui lensa Teori Atribusi Harold Kelley (dalam Judge, 2017), yang menjelaskan perilaku individu berdasarkan faktor internal dan eksternal. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan untuk merumuskan strategi pengelolaan kerja yang lebih efektif..

Berdasarkan permasalahan dan teori yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Buma Cima Nusantara. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, serta stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan memahami pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam memperbaiki kondisi kerja dan strategi pengelolaan sumber daya manusianya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur pengaruh dua variabel independen (X1: stress kerja, dan X2: lingkungan kerja) terhadap satu variabel dependen (Y: kinerja karyawan) secara statistik. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 216 karyawan, dan penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh 140 responden yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga teknik, yaitu observasi, penyebaran kuesioner (angket tertutup dengan skala Likert 5 poin), dan dokumentasi dari data sekunder perusahaan. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan simultan dan parsial antara variabel independen dan dependen. Sebelum dilakukan regresi, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel, serta didukung dengan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semua analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi terbaru.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Uji Parsial (t)

Hasil pengujian hipotesis parsial pada analisis regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	17.794	2.373		7.499	.000
Stress Kerja	-.436	.059	-.431	-7.426	.000
Lingkungan Kerja	.583	.067	.504	8.687	.000

Sumber : Data Penelitian Peneliti melalui SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diketahui bahwa nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) 138 adalah sebesar 1,977. Untuk variabel stress kerja, nilai t hitung sebesar 7,426 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien bernilai negatif, yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 8,687 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien bernilai positif, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan (F)

Pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	935.091	2	467.545	109.222	.000 ^b
Residual	586.452	137	4.281		
Total	1521.543	139			

Sumber : Data Penelitian Peneliti melalui SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis untuk uji hipotesis simultan, nilai f tabel pada taraf nyata 0,05, $df_1 = 2$, $df_2 = 137$ diketahui sebesar 2,671. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, berdasarkan tabel di atas nilai f hitung sebesar $109,222 > f$ tabel sebesar 2,671 dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka terima H_1 dan tolak H_0 artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²) dalam model regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.609	2.06898

Sumber : Data Penelitian Peneliti melalui SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,784 antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang termasuk dalam kategori hubungan kuat (interval 0,61–0,80). Hal ini menunjukkan adanya hubungan erat antara kedua variabel independen tersebut dengan kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,615 menunjukkan bahwa 61,5% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya kedua variabel tersebut dalam mempengaruhi kinerja, sekaligus membuka peluang untuk penelitian lanjutan terkait faktor-faktor lain yang berpengaruh.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 7,426 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi yang negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang mereka hasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh King (dalam Wulandewi & Wijaya, 2023) bahwa stress kerja dapat menimbulkan ketegangan psikologis, memengaruhi proses berpikir, serta menurunkan motivasi dan produktivitas individu. Pada konteks PT. Buma Cima Nusantara, stress kerja muncul akibat beban kerja tinggi, tekanan waktu, kurangnya komunikasi, serta gaya kepemimpinan yang otoriter, yang secara signifikan memengaruhi penurunan hasil kerja karyawan.

Manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek manajemen stres dengan menyediakan pelatihan manajemen waktu, penjadwalan kerja yang realistis, serta program konseling atau *employee assistance program (EAP)* guna mengurangi tekanan kerja. Selain itu, komunikasi dua arah dan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dapat membantu menurunkan tingkat stress kerja. Penelitian ini tidak mengukur jenis stress kerja secara lebih spesifik (misalnya, stress akut vs. kronis), sehingga hasilnya belum dapat menjelaskan dimensi stress secara mendalam. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stress secara lebih rinci serta memasukkan variabel mediasi seperti *coping strategies* atau *resiliensi kerja* untuk melihat bagaimana karyawan merespons stress yang mereka alami.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,687 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Sedarmiyanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial yang nyaman mampu menciptakan rasa aman, memperkuat hubungan antarpegawai, serta mendorong peningkatan produktivitas. Di PT. Buma Cima Nusantara, meskipun saat ini kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas belum optimal, namun perbaikannya dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan motivasi dan pencapaian target kerja karyawan.

Perusahaan perlu berinvestasi dalam perbaikan fasilitas kerja seperti pencahayaan alami, ventilasi udara yang baik, serta ruang kerja ergonomis. Selain itu, membangun lingkungan kerja yang mendukung secara sosial melalui kegiatan tim dan budaya saling menghargai akan semakin memperkuat keterlibatan karyawan. Aspek lingkungan kerja yang diteliti masih terbatas pada aspek fisik dan belum mengeksplorasi secara menyeluruh faktor lingkungan psikososial seperti budaya organisasi atau dukungan sosial. Disarankan untuk memperluas cakupan variabel lingkungan kerja dengan

menambahkan dimensi psikososial dan digital work environment, terutama dalam konteks kerja hybrid atau remote yang mulai berkembang.

Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan kinerja, sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,615 menunjukkan bahwa 61,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut memainkan peran penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara bersamaan mengelola tekanan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Sisanya, 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, atau kompensasi yang belum dikaji dalam penelitian ini, sehingga membuka peluang untuk studi lanjutan.

Manajemen perusahaan perlu mengembangkan kebijakan terpadu yang menangani stress kerja sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Misalnya, program keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), penyusunan ulang sistem kerja, dan peningkatan infrastruktur kerja fisik dapat saling melengkapi untuk meningkatkan performa karyawan secara menyeluruh. Masih terdapat 38,5% variasi kinerja yang belum dapat dijelaskan oleh dua variabel ini, sehingga terdapat potensi bias dari variabel eksternal yang tidak diamati dalam model. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau kompensasi, serta mempertimbangkan pendekatan *longitudinal* untuk melihat pengaruh jangka panjang dari stress dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis, dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Stress kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi tingkat stress yang dialami karyawan, maka semakin rendah pula kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 61,5%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Oleh karena itu, secara praktis perusahaan disarankan untuk menerapkan strategi pengelolaan stress seperti pelatihan manajemen waktu, program konseling, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis. Perbaikan lingkungan kerja melalui peningkatan fasilitas, kenyamanan ruang kerja, serta komunikasi internal juga penting untuk dilakukan. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar menambahkan variabel lain yang relevan dan menggunakan pendekatan penelitian yang lebih mendalam agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Zafana Publishing.
- Ahmad, Y. ., Tewel, 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), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 Untuk Penelitian Dan Skripsi*. PT. Elex Media Komputido.
- Ayu Asri Wulandewi, N. M., & Wijaya, B. A. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Melasti Bali Beach Resort. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 9(2), 260–272. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v9i2.1275
- Dr. Sri Rochani Mulyani, S.E., M. S. (2021). Metodologi Penelitian. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).



- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Gusti Komang Rai Dijaya, Ni Nyoman Suryani, S. R. W. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungankerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. 35(3), 537–544.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sustainability (Switzerland)*, 6(1), 1–14. Http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Judge, Robbins And. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- 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. <https://doi.org/10.55903/Juria.V2i1.30>
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/Jdm.V6i2.22307>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2021). *Prestasi Kerja Sesungguhnya Yang Dicapai Seseorang*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Impliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i2.336>
- Nur Ita Ariansy, & Marlina Kurnia. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/Bmar.V2i2.6820>
- Pramana, S. B., Harahap, A. T., & Firah, A. (2022). Pengaruh Peran Supervisor Dan Briefing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Honda Motor Titipapan Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 7(2), 54–65.
- Puspita, C. N., Fauziah Afriyani, & Yeni. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1436–1448. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i2.2342>
- Rahman, M. A. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Universitas Yos Soedarso). *Yos Soedarso Economics Journal*, 5(2), 13–37.
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/Jumma45.V1i1.210>
- Santoso, M. H. B. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Industri Kemasan Semen Gresik (Iks) Jenu Tuban. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 975. <https://doi.org/10.30736/Jpim.V4i2.254>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja,

- Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Sedarmiyanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, D., Winarno, A., & Churiyah, M. (2024). The Influence Of Work Stress And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As A Variable Intervening In Nurses Of Ibnu Sina Hospital Makassar, Indonesia. *Path Of Science*, 10(7), 4001–4013. <https://doi.org/10.22178/Pos.106-9>
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/Pe.V17i2.173>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 2(Juni), 83–98.
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3718–3727.
- Tama, A. (2022). “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta).” 1–82.
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i4.3798>
- Yulianti, N. A., Marnisah, L., & Roswaty, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Arwana Mas Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 6–12. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V3i1.676>