

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung

Natasha Maudya¹, Ade Candra^{2*}

Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia
natashamaudya14@gmail.com¹, adecandra@teknokrat.ac.id^{2*}

Manuskrip: 9 Agustus 2024; Ditinjau: 18 Agustus 2024; Diterima: 31 Agustus 2024

Online: Agustus-2024; Diterbitkan: Agustus-2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung yang berjumlah 400 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan sampel sebanyak 200 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, sehingga hipotesis pertama diterima. Variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima. Sedangkan berdasarkan pada koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,689 atau 68,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 68,9% pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 31,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to examine and analyze the Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. The population in this study were all employees of PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, totaling 400 employees. The sample used in this research uses the Slovin formula. This formula was used to determine a sample of 200 respondents. The research results show that the Work Environment variable partially has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, so the first hypothesis is accepted. The Job Stress variable partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, so the second hypothesis is accepted. The research results also show that the variables Work Environment and Work Stress together have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, this means that the third hypothesis is accepted. Meanwhile, based on the coefficient of determination (R^2) of 0.689 or 68.9%. This shows that 68.9% of the influence can be explained by the independent variables (Work Environment and Job Stress) on the dependent variable (Employee Performance), while the remaining 31.1% is explained by other variables not tested in this research.

Key word: Work Environment, Job Stress and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan

penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan (Rahmawati et al., 2021). Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Menurut Cania (2014) menjelaskan bahwa sumber daya manusia diharapkan melalui ketrampilan, perilaku, dan sikap dapat mencapai kinerja yang dibutuhkan dalam organisasi. Namun apabila sebuah organisasi yang pencapaian kinerja pegawainya dihampir seluruh unit pelaksana menjadi belum maksimal. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarnya para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkomunikasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman, karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya (Maju, 2021). Menurut Tanjaya (2019) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Stres Kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap psikologi dan biologis bagi karyawan. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Maju, 2021). Menurut Fajriansyah (2019) mengatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja karyawan, tergantung dari seberapa besar tingkat stress. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara tingkat stress dengan kinerja yang di capai.

Hasil penelitian yang dilakukan Saputro (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Yuliana dan Supardi (2019), Putra dan Wijaya (2019), Dharmayasa dan Adnyani (2020), Wiryana dan Andiani (2020), Handayani (2020) dan Kistanti (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di dalam perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung”.

Kajian Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai penelitian telah menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Heriyanti (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menjadi motivator bagi karyawan, sementara Nabawi (2019) menekankan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja baik dari aspek teknis maupun sosial. Rahmawanti (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kristanti (2017) menambahkan bahwa desain lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang erat dan mendukung pencapaian kinerja optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas karyawan (Heriyanti, 2021). Marpaung (2022) mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi fisik dan non-fisik, dengan keduanya

memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan hal di tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar area kerja yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Baik aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan atasan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Yuniati et al., (2015) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja Penerangan Cahaya, Suhu Udara, Suara Bising, Penggunaan Warna, Ruang Gerak, Keamanan, serta Hubungan antar Atasan dan Karyawan.

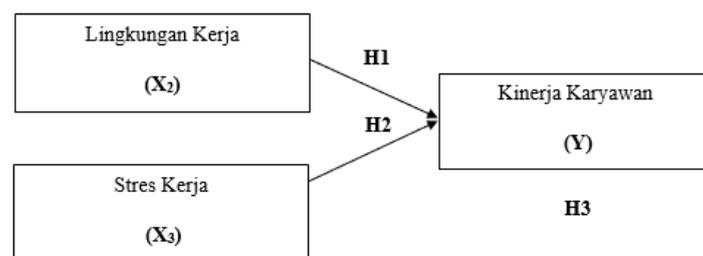
Stres Kerja

Stres kerja, sebagai kondisi psikologis yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu, telah menjadi perhatian utama dalam kajian perilaku organisasi. Berbagai penelitian telah mendefinisikan stres kerja dari berbagai perspektif. Lantara et al. (2019) mendefinisikan stres sebagai suatu keadaan internal yang diakibatkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, dan sosial. Rivai (2019) menambahkan bahwa stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis. Penyebab stres kerja bervariasi, mulai dari beban kerja yang berlebihan, tuntutan peran yang tidak jelas, hingga konflik antarpribadi di tempat kerja (Heriyanti et al., 2021). Dampak stres kerja pun beragam, mulai dari penurunan kinerja, gangguan kesehatan fisik, hingga masalah psikologis seperti kecemasan dan depresi (Prabowo, 2018). Meskipun stres sering dianggap sebagai faktor negatif, penelitian menunjukkan bahwa stres dalam tingkat tertentu dapat menjadi motivator (Mustyani, 2022). Namun, jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat berdampak buruk bagi individu dan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berbagai penelitian telah mendefinisikan kinerja dari berbagai perspektif. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Fitrianda (2013) menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Indikator kinerja yang umum digunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins, 2016). Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka peneliti akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan, sementara sampel sebanyak 200 responden dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online dan observasi langsung. Instrumen penelitian yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan teknik korelasi product moment Pearson dan koefisien alpha Cronbach. Analisis data menggunakan SPSS 26 meliputi analisis deskriptif, regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients			
Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,247	0,214	
Lingkungan Kerja_X2	10,379	0,000	Positif dan Signifikan
Stres Kerja_X3	1,993	0,048	Positif dan Signifikan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 1 di atas, uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan nilai ttabel dapat dihitung pada tabel t- test dengan rumus $df = n - k$ atau $df = 200 - 4 = 196$, sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,65267. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

H1: Uji hipotesis Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 10,379 > t_{tabel} 1,65267$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan adalah terbukti dan hipotesis kedua dapat diterima.

H2: Uji hipotesis Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 1,993 > t_{tabel} 1,65267$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,048 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan adalah terbukti dan hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3,863,147	3	1,287,716	147,697	,000 ^b
	Residual	1,708,848	196	8,719		
	Total	5,571,995	199			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 2 yang menunjukkan bahwa Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05. Nilai Fhitung sebesar 147,697 dan Ftabel dengan $df = k - 1$ ($df_1 = 4 - 1 = 3$), maka derajat pembilangan adalah 3 dan $df_2 = n - k$ ($df_2 = 200 - 4 = 196$) untuk derajat penyebut, maka diperoleh Ftabel sebesar 2,65 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $147,697 > 2,65$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Keempat (H3) diterima yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama- sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan adalah terbukti dan hipotesis keempat dapat diterima.

Pembahasan

Analisis data menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan fasilitas yang memadai dan hubungan interpersonal yang positif, berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang nyaman.

Di sisi lain, stres kerja, terutama yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat, juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun pada tingkat

tertentu stres dapat menjadi motivator, namun stres yang berlebihan dapat menurunkan kinerja dan berdampak negatif pada kesehatan mental karyawan.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun stres kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja secara kompleks. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi dampak negatif dari stres kerja, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat memperparahnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, sehingga hipotesis pertama diterima; Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, sehingga hipotesis kedua diterima dan yang terakhir Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afriansyah, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Palembang (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
2. Ahmad, A., Salleh, A. M. M., Omar, K., Bakar, K. A., Abd, K., & Sha'arani, W. (2018). The impact of leadership styles and stress on employee turnover intention in Terengganuhotel community. *Int. J. Eng. Technol*, 7(3), 38- 42.
3. Altheeb, S. A. (2020). Leadership Style and Employee Motivation: A Study of Saudi Arabian Work Environment. *Journal of Educational Psychology- Propositos y Representaciones*, 8.
4. Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Absolute Connection. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357-376.
5. Choirunnisa, C., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 867-873.
6. Choyrunnisa, (20018). Analisis faktor-faktor stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
7. Edasa, D., & Putra, E. E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukittinggi. *Jurnal Riset,Manajemen Bisnis dan Publik*, 3(2).
8. Edison, I., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bowin Indonesia Global. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 287-296.
9. Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925.
10. Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*,5(2), 661-670.



11. Khuong, M. N., & Khanh, L. K. (2016). The Influence of leadership styles on employee mood and job performance: a study of hotels and restaurants in Ho Chi Minh city, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(4), 140-147.
12. Maju, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Prismaatama Palembang (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
13. Marpaung, J. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT SP Manufacturing (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
14. Mustyani, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumda Desa Adat Kutuh (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
15. Ningrum, D. A., Fauzi, A., Supu, A. L. A., Agustin, P., Afriliani, S. N. I., Airani, V., & Mahardhika, W. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 224-233.
16. Nisa, Q., & Prijati, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(12).
17. Nurvianti, D. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 56- 65.
18. Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 104-113.
19. Prasetyo, F. I., & Purba, C. B. (2020). The influence of leadership style, career development and work environment to employee engagement at PT Indo Japan Steel Center. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1290-1300.
20. Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 71-83.
21. Putri, M. (2021). Pengaruh Komitmen karyawan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wlten Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
22. Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 120-130.
23. Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
24. Saragih, J. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Stress on Employee Performance in Huta Bayu Raja Sub-District Office. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 3(2), 351- 360.
25. Sari, A. P., & Nugroho, B. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset dan E- Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2), 1032-1051.
26. Siahaan, A. S. P., Situmorang, S. P., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja