

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali

The Influence Of The Work Environment And Work Stress On The Performance Of Employees At The Department Of Industry And Trade, Tabanan Regency, Bali

Wisnu Bagus Trio Marthadipa¹ Anita Silvianita²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, theowisnu@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstract

In the current era of globalization, human resources are a crucial factor in a company's success. The role of humans in organizations has a very important value, so that human resource management remains the main focus in facing the challenges of globalization. Human resources have a special role compared to other resources, so companies must continue to strive to maintain quality human resources. Quantitative research is the study of social problems based on theoretical examination consisting of variables that are measured numerically. The collected data is then analyzed using statistical methods to evaluate the general validity of the theory. This research adopts a structured quantitative approach, starting from problem identification, theory application, to drawing conclusions. The method used in this research was distributing questionnaires to all employees at Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali.

Keywords-work environment, work stress, employee performance

Abstrak

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam kesuksesan perusahaan. Peran manusia dalam organisasi memiliki nilai yang sangat penting, sehingga manajemen sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama dalam menghadapi tantangan globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang istimewa dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sehingga perusahaan harus terus berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian kuantitatif adalah studi mengenai masalah sosial yang berdasarkan pada pemeriksaan teori yang terdiri dari variabel-variabel yang diukur secara numerik. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengevaluasi validitas umum dari teori tersebut. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang terstruktur, dimulai dari identifikasi masalah, penerapan teori, hingga pembuatan kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali.

Kata Kunci-lingkungan kerja, stress kerja, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Pada periode globalisasi saat ini, telah terjadi peningkatan substansial dalam daya saing, yang telah meningkatkan pentingnya sumber daya manusia sebagai penentu krusial keberhasilan suatu perusahaan. Peran manusia dalam organisasi sangat penting, sehingga manajemen sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama dalam menghadapi tantangan globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang unik dibandingkan dengan sumber daya lainnya,

Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk terus berupaya memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas kinerja karyawan harus dijaga dan ditingkatkan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan melibatkan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. Organisasi juga perlu mengidentifikasi diri dan menyediakan dukungan untuk mengatasi masalah internal. Respons organisasi yang lebih baik terhadap karyawan juga akan memperbaiki lingkungan kerja dan stress kerja.

II. TINJAUAN LITERATUR

Kinerja mengacu pada hasil nyata yang ditunjukkan oleh personel di dalam suatu organisasi berdasarkan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan harus terus dijaga dan ditingkatkan agar dapat berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kualitas dan performa setiap individu dalam organisasi sangat mempengaruhi prestasi organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menerapkan langkah-langkah yang memungkinkan tenaga kerjanya meningkatkan kinerja tim, yang dengan demikian mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja ini mencakup efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Bali. Dapat dilihat Pada tahun 2021 hingga 2023, terdapat catatan penurunan kinerja.

Tabel 1 Manajemen Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali

No	Kategori	2021				2022				2023			
		Target		Realisasi		Target		Realisasi		Target		Realisasi	
		Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
1	Istimewa	3	7%	1	2%	4	9%	1	2%	5	12%	1	2%
2	Sangat Baik	19	41%	9	20%	18	41%	8	18%	19	45%	9	21%
3	Baik	24	52%	32	70%	22	50%	32	73%	18	43%	30	71%
4	Cukup Baik	0	0%	4	9%	0	0%	3	7%	0	0%	2	5%
5	Tidak Baik	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total		46	100%	46	100%	44	100%	44	100%	42	100%	42	100%

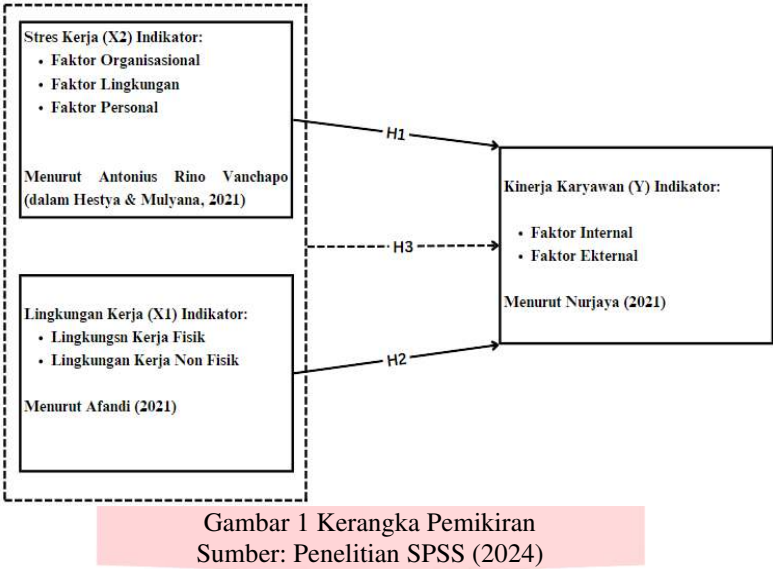
Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1 Kinerja Karyawan, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali menargetkan 0% di kategori Cukup Baik pada setiap tahunnya, namun pada realisasi yang ada terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan kategori Cukup Baik, yaitu pada tahun 2021 di kategori Cukup Baik ada sejumlah 9%, lalu untuk tahun 2022 pada kategori Cukup Baik sejumlah 7%, dan pada tahun 2023 jumlah karyawan yang mendapatkan kategori Cukup Baik adalah 5%. Akan tetapi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali dapat mencapai target yang diinginkan terlihat pada tahun 2021, 2022, dan 2023 dilihat dari kategori Baik yang selalu mencapai target di setiap tahun nya.

Dapat disimpulkan bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Bali, menghadapi tantangan dalam mencapai kinerja pegawai yang belum mencapai kategori Sangat Baik, Baik Sekali, dan Cukup Baik. Oleh karena itu, peneliti mengkaji kinerja internal pegawai dalam ranah Kualitas, Kuantitas, Tanggung Jawab, Kerjasama, dan Inisiatif yang diharapkan dapat ditunjukkan oleh seluruh pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Bali.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian kuantitatif melibatkan penyelidikan masalah sosial dengan menganalisis teori yang mengandung variabel yang dievaluasi secara kuantitatif. Alat statistik kemudian digunakan untuk mengevaluasi keakuratan generalisasi teori. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang dijalankan secara terstruktur, dimulai dari penguraian permasalahan, penerapan teori, hingga pembuatan kesimpulan. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2021:16), didasarkan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini melibatkan studi populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis tertentu. Hal ini dicapai dengan mengumpulkan data menggunakan perangkat penelitian dan menganalisisnya secara kuantitatif atau statistik.



Dari gambaran kerangka diatas penulis menyimpulkan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:
H1 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
H2 : Stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
H3 : Lingkungan kerja dan Stress kerja memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

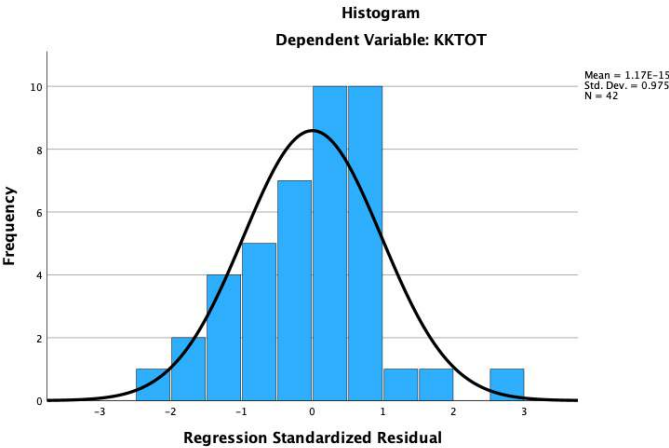
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach's Alpha	No of Items
Lingkungan Kerja	970	9
Stress Kerja	981	11
Kinerja Karyawan	983	15

Sumber: Penelitian SPSS (2024)

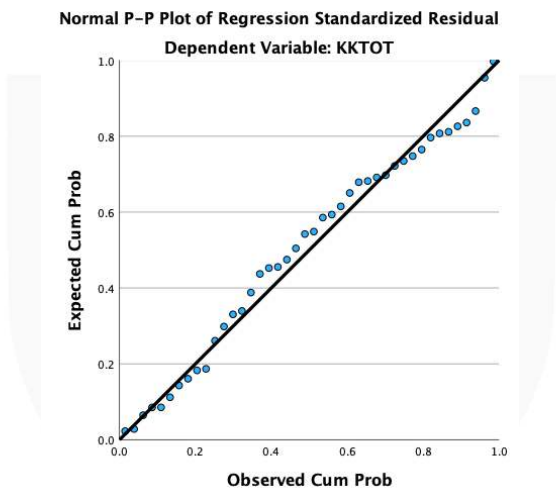
Berdasarkan analisis data pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah valid. Kesimpulan ini berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hal ini berarti nilai r lebih besar atau sama dengan 0,70.

A. Uji Normalitas Grafik



Gambar 2 Histogram
Sumber: Penelitian SPSS (2024)

Berdasarkan analisis data pada Gambar 2, dapat disimpulkan bahwa histogram berdistribusi normal, yaitu bercirikan pola grafik berbentuk lonceng dan tidak memiliki kemiringan ke arah kanan maupun kiri.



Gambar 3 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Sumber: Penelitian SPSS (2024)

Dari hasil pengolahan data pada Gambar 3, terlihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti polanya. Dengan demikian, gambar tersebut menunjukkan bahwa kriteria pertama dalam pengambilan keputusan, yaitu distribusi data yang normal.

B. Uji Normalitas Statistik

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.87199482
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.078
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Penelitian SPSS (2024)

C. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

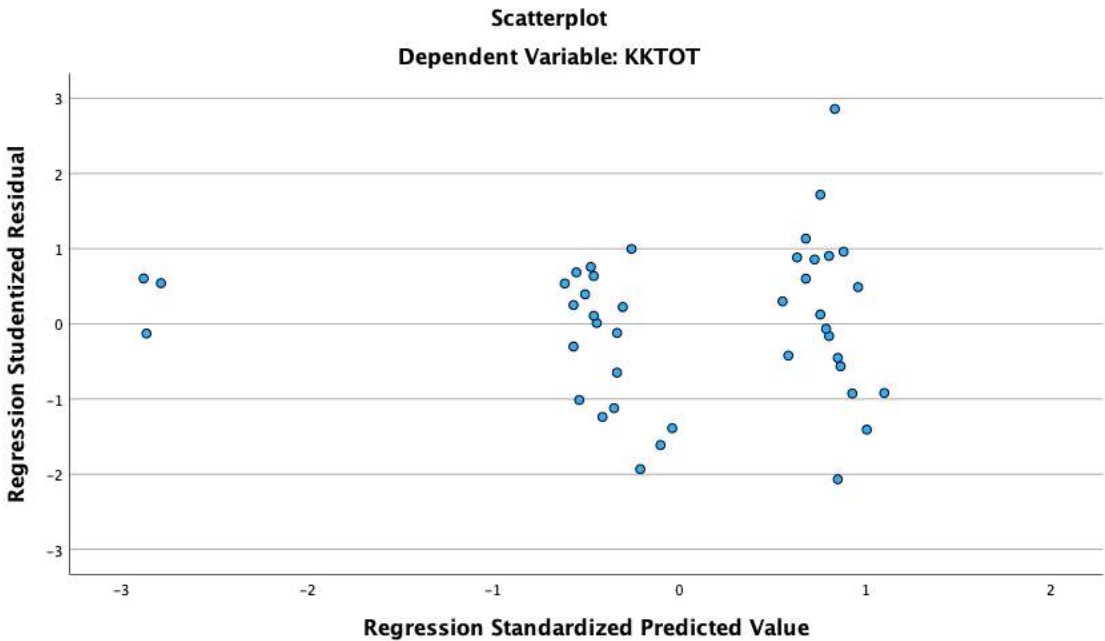
Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.839	1.193
	Stress Kerja	.839	1.193

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Penelitian SPSS (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja adalah 0,839, yang lebih besar dari 0,10. Nilai VIF adalah 1,193, yang lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, temuan analisis menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dalam penelitian ini.

D. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Diagram Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber: Penelitian SPSS (2024)

Berdasarkan Gambar 4, titik-titik diagram sebaran tidak memiliki pola yang jelas dan tersebar secara acak di sekitar nilai 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam data.

E. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1 (Constant)	.622	1.434	
Lingkungan Kerja	.894	.187	.566
Stress Kerja	.538	.149	.427

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Penelitian SPSS (2024)

Berdasarkan analisis data pada Tabel 5, persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai berikut: Persamaan tersebut adalah $Y = 0,622 + 0,894 \text{ kali } X_1 + 0,538 \text{ kali } X_2$. Makna persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) adalah 0,622, yang menunjukkan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sama-sama 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan menjadi 0,622.

Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (b_1) adalah 0,894, yang menunjukkan hubungan positif. Ini berarti bahwa untuk setiap kenaikan satuan tambahan pada variabel Lingkungan Kerja, akan ada peningkatan yang sesuai dalam Kinerja Karyawan sebesar 0,894. Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (b_2) bernilai positif sebesar 0,538. Setiap kenaikan satuan tambahan pada variabel Stres Kerja akan menghasilkan peningkatan yang sesuai dalam Kinerja Karyawan sebesar 0,538.

F. Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5393.107	2	2696.553	731.948	<.001 ^b
Residual	143.679	39	3.684		
Total	5536.786	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Penelitian SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 6, nilai F hitung adalah 731,948 dengan tingkat signifikansi 0,01. Berdasarkan hasil perhitungan, yaitu $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($731,948 > 3,14$) dan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, kombinasi lingkungan kerja dan stres kerja memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

G. Uji T

Tabel 7 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	.622	1.434		.434	.667
Lingkungan Kerja	.894	.187	.566	4.771	<.001

Stress Kerja	.538	.149	.427	3.601	<.001
--------------	------	------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Penelitian SPSS (2024)

Berdasarkan analisis tabel di atas, terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t sebesar 4,771, yang melebihi nilai t kritis sebesar 2,023 pada tingkat signifikansi 0,01 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Secara parsial, Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lebih lanjut, variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai t sebesar 3,601, yang melebihi nilai t kritis sebesar 2,023 pada tingkat signifikansi 0,01, yang menunjukkan signifikansi statistik. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima untuk variabel Stres Kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat dampak signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan sampai batas tertentu.

H. Uji Koefisien Determinan (R2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.974	.973	1.91939

a. Predictors: (Constant), LKTOT, SKTOT
b. Dependent Variable: KKTOT
Sumber: Penelitian SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 8, nilai R sebesar 0,987 dan nilai R square sebesar 0,974. Koefisien determinasi (KD) sebesar 97,4%. Faktor-faktor independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan, yang mencakup 97,4% variasi. Sisanya, sekitar 2,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara ringkas, temuan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam kategori baik. (2) Stress Kerja juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, meskipun dari segala pernyataan tentang hukuman, masih tetap berada dalam kategori yang sangat baik. (3) Kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua hasil pernyataan berada dalam kategori yang baik.

Rekomendasi lainnya: (1) Pastikan lingkungan kerja fisik, seperti ruang kerja yang nyaman, dapat meningkatkan motivasi, inovasi, dan produktivitas karyawan. (2) Perhatikan baik-baik tunjangan terkait pekerjaan yang ditawarkan kepada karyawan. Artinya jadwal kerja mereka tidak melebihi kapasitasnya. (3) Melakukan evaluasi rutin terhadap strategi pengelolaan pegawai dan inisiatif pengembangan staf agar seluruh pegawai dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, J. (2017). Faktor yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Karyawan di Kantor Pemerintahan. PIONIR: Jurnal Pendidikan, 6(1). <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Pionir/article/view/3366/2358>

Afandi, F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman. Universitas Jenderal Soedirman.

Alam, S. (2020). The Role of Physical Work Environment and Work Stress in Affecting Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(8), 529–535.

Anam, K., dan Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). Diponegoro Journal of Management, 6(4), 502–512.

Arlanti, E., dan Sary, F. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt

- Infomedia Nusantara Bandung pada Divisi Call Center. *EProceedings of Management*, 7(1).
- Artha, H. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Stres Kerja (Studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta). Universitas Islam Indonesia.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., dan Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Effendy, A. A., dan Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama)*, 2(2), 49–61.
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., dan Indiani, N. L. P. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance Through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 6(1), 22–30.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Univ. Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hakim, L., dan Saefuddin, A. (2022). *Introduction to Machine Learning Using R Konsep, Teori, dan Praktik*. IPB Press.
- Hakim, M. F., Anhar, M., dan Sampurna, D. S. (2020). The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Job Satisfaction. *Indonesian Journal of Business, Accounting and Management*, 4(01), 20–27.
- Handayani, S., dan Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Hestya, D., dan Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 126–136.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 507–513.
- Indrasari, M., dan Ansory, A. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Jafar, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Jahari, J. (2019). Effect of Workload, Work Environment Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 1(2), 1–8.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Khuong, M. N., dan Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance--A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31.
- Kitole, A. M., Ibua, M., dan Matata, K. (2019). Effect of Work Stress on Employee Performance in the Public Sector In Kenya: A Case of The National Treasury. *International Journal of Business & Law Research*, 7(4), 8–28.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*,

2(1), 32–39.

Kurniawan, H., dan Heryanto, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101.

Kusuma, B. W., Ferdinand, N., dan 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.

Lahat, M. A., dan Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 31–40.

Lantara, D., dan Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.

Lestari, S. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi dan Gardu Induk Jenepono. Universitas Hasanuddin.

Mahendra, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang Pt. Petrokimia Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Masram, M., dan Mu'ah, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.

Monica, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang. *EProceedings of Management*, 5(3).

Murty, W. A., dan Hudiwinarsih, G. (2012). Effect of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance of Accounting Department (Case Study on Manufacturing Companies in Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>

Ningsih, S., dan Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53.

Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75–86.

Nur Wahyuni Zain, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Universitas Muhammadiyah Magelang.

Pantouw, M., Areros, W. A., dan Rumawas, W. (2020). Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima. *Productivity*, 1(5), 453–458.

Pardede, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI ELECTRONICS. Prodi Manajemen.

Permana, E. (2020). Pengaruh Status Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) Cabang Surabaya Pusat. Stiesia Surabaya.

Permatasari, H. I., dan Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 87–95.

Poltak, S. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4),

534–543.

Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., dan Mukaffi, Z. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140.

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). Raja Grafindo Persada.

Robbins, P. S., dan Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.

Safitri, L. N., dan Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.

Sanjaya, B., dan Hadi, S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Iv Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 179–190. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26298>

Sari, T. I. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.

Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2017). *Manajemen dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sihalohe, R. D., dan Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>

Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Remunerasi terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Karyawan di Lingkungan Universitas Negeri. *Jumant*, 11(1), 151–164.

Steven, H. J., dan Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.

Sugiyono. (2018). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Revisi). Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (Revisi). Alfabeta.

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta.

Sugiyono, S., & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta.

Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).

Sutarjo, P. S. D. A., Cahyono, C., & Saleh, H. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Sidrap. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 63–70. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.331>

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Togatorop, S. N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan. Universitas Sumatera Utara.

Widiyanti, W., & Fitriani. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 132–138.

Yulianti, S. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2879–2890.

Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. I. (2015). The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*, 1(4), 221–225. <http://files.aiscience.org/journal/article/html/70330038.html>

