

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUMDA TIRTA MANGKALUKU**

A. Amalia Ramadani^{1*}, Muhammad Kasran², Suparni Sampetan³
Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia
[rmdniamalia@gmail.com^{1*}](mailto:rmdniamalia@gmail.com), [muhammadkasran@umpalopo.ac.id²](mailto:muhammadkasran@umpalopo.ac.id),
[suparni@umpalopo.ac.id³](mailto:suparni@umpalopo.ac.id)

Manuskrip: April -2023; Ditinjau: April -2023; Diterima: April -2023; Online: Juli-2023;
Diterbitkan: Juli-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mengeksplorasi relasi antara faktor lingkungan kerja dan tingkat stress dengan kinerja karyawan di PERUMDA TIRTA MANGKALUKU. Dalam penelitian ini, 128 orang telah dipilih sebagai sampel. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SMART PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat stress kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to evaluate and explore the relationship between work environment factors and stress levels with employee performance at PERUMDA TIRTA MANGKALUKU. In this study, 128 people have been selected as sample. This hypothesis was tested using multiple linear regression analysis using the SMART PLS application. The results showed that the work environment and work stress levels had a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Stress and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam operasional suatu perusahaan, karena sumber daya manusia dapat menyediakan konsep-konsep inovatif yang dapat diimplementasikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Kinerja didefinisikan sebagai hasil dan tingkah laku kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja dan tingkat stress kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi performa individu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan tingkat stress yang tinggi dan menurunkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja dan menurunkan tingkat stress. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja dan stress kerja termasuk desain fisik kantor, manajemen, komunikasi, dan budaya organisasi. Dalam tulisan ini, kita akan mengevaluasi bagaimana lingkungan kerja dan stress kerja memengaruhi performa individu dan organisasi, serta intervensi yang dapat diambil untuk memperbaiki lingkungan kerja dan mengurangi stress kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2001), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan fasilitas, peralatan, bahan dan lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja yang digunakan, serta kondisi kerja baik secara individu maupun dalam kelompok

Menurut (Siagian, 2012) Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi tensi atau tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Jika stres kerja tidak ditangani dengan baik, dapat menyebabkan kesulitan bagi seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaannya maupun lingkungan di luar pekerjaan

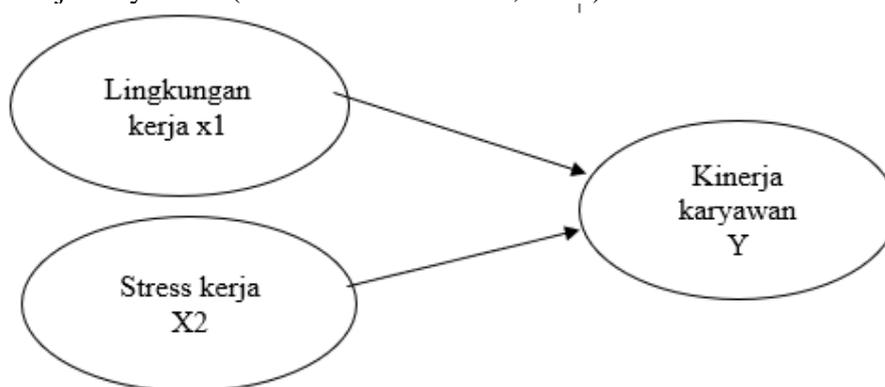
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Krisnawati & Lestari, 2018); (Sugiarti, 2018); (Hustia, 2020); (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021). lingkungan kerja dan stress kerja mampu mendukung baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, berbeda dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kusumayanti et al., 2020); (Astuti, 2020); (Parasian & Adiputra, 2021); (Putu & Dkk, 2018). lingkungan kerja dan stress kerja belum mendukung dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan deskripsi latar belakang dan adanya perbedaan hasil temuan penelitian sebelumnya maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

Pembahasan kerangka konseptual menjelaskan mengenai keterkaitan hubungan antara indikator dalam penelitian. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Sebagaimana menurut (Nitisemito, 2000) lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Walaupun lingkungan kerja tidak langsung terlibat dalam proses kerja, namun ia memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja merupakan tempat yang digunakan untuk melakukan aktivitas kerja. Indikator selanjutnya adalah Menurut (Mondy R Wayne, 2008) Menyatakan bahwa stress adalah tekanan yang datang dari luar diri seseorang, yang dapat berupa tuntutan atau stimulus yang dianggap berbahaya. Stress dapat diartikan sebagai ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari lingkungan eksternal kinerja adalah hasil dari suatu usaha atau kerja yang dilakukan. Dalam organisasi, kinerja diukur berdasarkan seberapa baik tujuan organisasi tercapai. Kata kinerja berasal dari kata kerja dalam Bahasa Indonesia yang diartikan sebagai prestasi dalam bahasa asing. Menurut (Mangkunegara, 2000), kinerja adalah hasil akhir dari upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan

tugas-tugas yang ditentukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya.

Adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dengan hasil kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja dapat memengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hustia, 2020).

Stress kerja merupakan suatu keadaan yang menekan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, dan jika tidak ditangani dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesehatan seseorang. Stress kerja tidak timbul begitu saja, tetapi biasanya diakibatkan oleh peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang yang terjadi diluar dari kemampuannya. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. (Krisnawati & Lestari, 2018)



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada pengembangan hipotesis dan kerangka koseptual (gambar1) maka hipotesis yang diajukan yaitu.

Hipotesis 1: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2: stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

II. METODE PENELITIAN

A. Sampel

Dalam riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode accidental sampling yang berhasil peneliti dapatkan sebanyak 128 responden.

B. Skala dan pengukuran

Penelitian ini mengutamakan pengukuran item dan skala sebagai aspek penting dalam memberikan dampak pada hasil akhir. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner offline dengan teknik accidental sampling, yang ditujukan kepada responden di PERUMDA TIRTA MANGKALUKU. Kuesioner tersebut mencakup 19 item yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stress terhadap kinerja karyawan, dengan skala likert yang berisi pilihan dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Tabel 1. Indikator pengukuran variabel penelitian

Variable	Item	Indikator	Sumber
Lingkungan kerja (LK)	mampu untuk memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah	lk. 1	(Sedarmayanti, n.d.)

	udara di tempat karyawan bekerja sudah baik	LK.2	
	fasilitas yang disediakan Perusahaan belum memadai	LK.3	
	merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	LK.4	
	sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan	LK.5	
	Dengan suhu yang memadai saya semangat untuk bekerja	LK.6	
STRESS KERJA (SK)	Tuntutan tugas secara berlebihan dapat meningkatkan kecemasan dan stress	SK.1	(Robbins, 2006)
	- Karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu	SK.2	
	Peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan	SK.3	
	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat	SK.4	
	strategi akan memengaruhi struktur rumah sakit karena struktur rumah sakit akan mengikuti strategi yang dilakukan dipabrik	SK.5	
	pimpinan sangat perlu memiliki fokus yang baik, baik fokus secara tim maupun fokus secara personal	SK.6	
Kinerja karyawan (KK)	Sesama karyawan mampu mengakomodir dan mengarahkan staf dan karyawan lainnya	KK.1	(Mathis, 2006)
	Mampu memberikan peningkatan keilmuan kepada karyawan lainnya sesuai dengan standar dalam pabrik	KK.2	
	Karyawan mampu di andalkan berarti kompeten dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya	KK.3	
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam pabrik	KK.4	
	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dan efektif	KK.5	
	Kemampuan karyawan dalam melakukan kerjasama, sehingga apa yang diharapkan pabrik dapat tercapai dengan baik guna untuk meningkatkan kinerja		

	Kemampuan karyawan dalam melakukan kerjasama, sehingga apa yang diharapkan pabrik dapat tercapai dengan baik guna untuk meningkatkan kinerja	KK.6		
	Kehadiran karyawan dipabrik sesuai dengan jadwal yang ditentukan	KK.7		

C. Pengajuan hipotesis penelitian

Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan teknik structural equation modelling berbasis varian dan aplikasi smartPLS 3.3.1. Penggunaan teknik ini dipilih karena data yang digunakan tidak semuanya memiliki distribusi normal, serta untuk mengkonfirmasi teori dan memprediksi pola hubungan kausal dari sebuah model teoritis yang didasarkan pada data empiris. Teknik ini sering digunakan dalam bidang manajemen dan pada penelitian ini, digunakan untuk menganalisa hubungan kausalitas antara konstruksi laten. Item dan deskripsi dari indikator penelitian akan dijelaskan dalam informasi selanjutnya.

III. HASIL PENELITIAN

A. Hasil penelitian

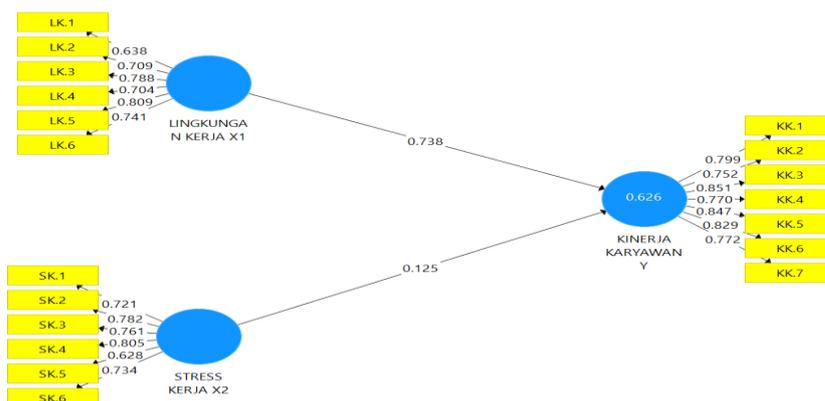
Untuk karakteristik yang diamati dari responden meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, serta pendidikan terakhir.

B. Konvergen validitas dan diskriminan validitas

Konvergen validitas mengacu pada prinsip bahwa variabel manifest yang digunakan dalam konstruk harus memiliki tingkat korelasi yang tinggi. Adapun metode yang digunakan untuk menguji konvergen validitas adalah dengan membandingkan nilai loading factor dengan standar umum (rule of thumb), di mana nilai loading factor harus lebih besar dari 0.60. Selanjutnya, membandingkan nilai AVE dengan standar umum rule of thumb, di mana nilai AVE harus lebih besar dari 0.50. Kemudian, pengujian diskriminan validitas dengan asumsi bahwa square root AVE harus lebih besar dari hubungan antar variabel laten dalam model penelitian (Hamid, 2020).

Tabel 2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

	Item	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	90	70.25
	Perempuan	38	29.75
	Total	128	100
Usia (tahun)	22-25	31	24.75
	26-30	50	39.25
	32-40	47	36.75
	Total	128	100
Pendidikan	Smp	15	11.75
	Sma	35	27.75
	D3	16	1.25
	S1	62	48.75
	Total	128	100
Lama bekerja	1 tahun	33	25.25
	2 tahun	55	42.75
	3 tahun	40	31.25



Gambar 2. Evaluasi model luar

Untuk menguji validitas konvergen, digunakan prinsip bahwa variabel manifest yang digunakan dalam konstruk harus memiliki tingkat korelasi yang tinggi. Kriteria pengujian yang digunakan adalah membandingkan nilai factor loading dengan nilai ketentuan umum (rule of thumb) di mana nilai loading factor harus lebih besar dari 0.60. Selanjutnya, membandingkan nilai AVE dengan nilai ketentuan umum rule of thumb di mana nilai AVE harus lebih besar dari 0.50. Selanjutnya, pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan asumsi bahwa square root AVE harus lebih besar dari hubungan antar variabel laten dalam model penelitian. Dalam tabel 4, ditunjukkan besaran nilai factor loading untuk setiap konstruk. Misalnya, untuk konstruk lingkungan kerja, diperoleh nilai factor loading sebesar 0.638, 0.709, 0.788, 0.704, 0.809 dan 0.741. Selanjutnya, untuk konstruk stress kerja, diperoleh nilai factor loading sebesar 0.721, 0.782, 0.761, 0.805, 0.628 dan 0.734. Dan untuk konstruk kinerja karyawan diperoleh nilai factor loading sebesar 0.799, 0.752, 0.851, 0.847, 0.829 dan 0.772. Semua nilai factor loading untuk keseluruhan konstruk lebih besar dari 0.60. Selanjutnya, nilai AVE untuk konstruk lingkungan kerja = 0.538; stress kerja = 0.549, dan kinerja = 0,646; semua nilai AVE lebih besar dari 0.50.

Tabel 3. korelasi variabel laten dan square root (AVE)

	Kinerja karyawan	Lingkungan kerja	Stress kerja	AVE)	Akar kuadrat (square root
Kinerja karyawan	1	0.783	0.927	0.65	0.927
Lingkungan kerja	0.783	1	0.359	0.54	0.874
Stress kerja	0.39	0.359	1	0.55	0.879

Tabel 4. evaluasi outer model

Variable indicator/item	Loading factor	Average variance(AVE)	Composite reliability
Lingkungan kerja			
LK.1	0.638		
LK.2	0.709		0.874
LK.3	0.788		
LK.4	0.704	0.538	
LK. 5	0.809		
LK. 6	0.741		
Stress kerja			

SK.1	0.721		
SK.2	0.782		
SK.3	0.761		
SK.4	0.805	0.549	0.879
SK.5	0.628		
SK.6	0.734		
Kinerja karyawan			
KK.1	0.799		
KK.2	0.752		
KK.3	0.851		
KK.4	0.77	0.646	0.927
KK.5	0.847		
KK.6	0.829		
KK.7	0.772		

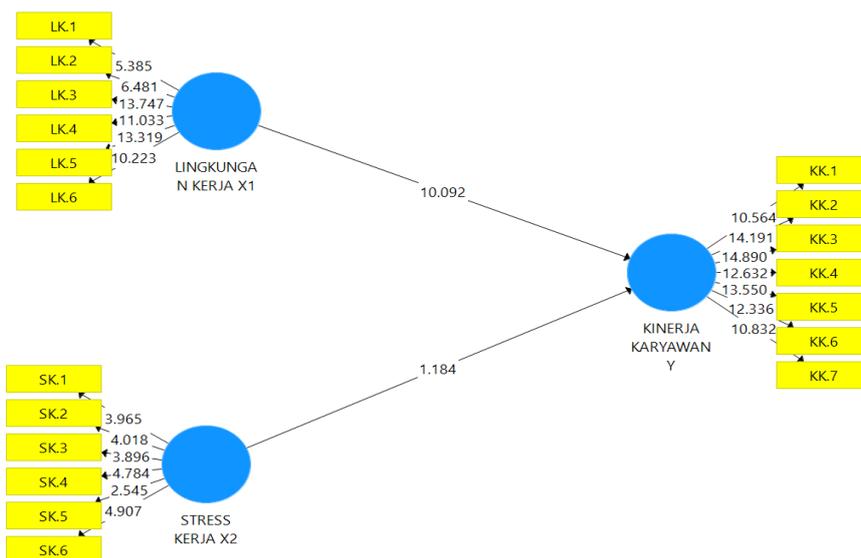
Selanjutnya, dapat diperoleh informasi dari hasil pengujian validitas diskriminan (Tabel 3) yang telah memenuhi persyaratan dimana nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dari hubungan antar konstruk laten. Konstruk lingkungan kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.874 yang lebih besar dari 0.783; 1.000; dan 0.359 (kolom lingkungan kerja pada Tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah), konstruk stress kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.879 yang lebih besar dari 0.390; 0.359; dan 1.000 (kolom stress kerja pada Tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah), dan untuk konstruk kinerja karyawan memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.927 yang lebih besar dari 1.000; 0.783; dan 0.927 (kolom kinerja karyawan pada Tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah).

C. Uji Reabilitas Dan Outer Model

Selanjutnya, setelah melakukan uji validitas, tahap selanjutnya dalam pengujian adalah melakukan uji reliabilitas pada outer model. Tujuannya adalah untuk memberikan bukti tentang konsistensi tingkat akurasi dan ketepatan instrumen dalam mengembangkan dan mengukur konstruk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk konstruk lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan adalah masing-masing 0.874, 0.879, dan 0.927. Nilai composite reliability untuk semua konstruk memiliki nilai > 0.70 .

D. Tahap evaluasi inner model

Ada dua langkah yang diambil dalam mengevaluasi sebuah model dalam, yaitu dengan memperhatikan nilai koefisien determinasi (R Square) dan nilai signifikansi melalui teknik bootstrapping. Hasil analisis untuk uji hipotesis penelitian menggunakan teknik bootstrapping ditampilkan pada (Tabel 6) dan (Gambar 3)



Gambar 3. Pengukuran inner model

E. Evaluasi pada Nilai R Square

Nilai R Square digunakan sebagai salah satu cara untuk mengevaluasi suatu inner model. Kriteria untuk nilai R Square dijelaskan, di mana nilai 0.25 dianggap lemah, nilai 0.50 dianggap moderat, dan nilai 0.75 dianggap kuat. Berdasarkan hasil estimasi yang ditunjukkan dalam tabel 5, diketahui bahwa nilai R Square untuk variabel kinerja karyawan adalah 0.626, yang diinterpretasikan sebagai tingkat variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan stress kerja dalam model penelitian sebesar 62.6% (kategori moderat).

Tabel 5. R Square/ keofisien determinasi

	R square /keofisien determinasi	Probability value
Kinerja karyawan	0.626	0.000

F. Evaluasi Nilai Signifikansi

Pada tahap evaluasi, nilai signifikansi dapat diukur melalui besaran path coefficient. Teknik perhitungan yang digunakan pada tahap ini adalah bootstrapping. Hasil dari koefisien jalur menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana nilai signifikan sebesar $0.738 < 0.05$ dan nilai T statistik sebesar $9.962 >$ dibandingkan dengan 1.96. Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki dampak positif secara langsung pada kinerja karyawan, di mana nilai signifikan sebesar $0.125 < 0.05$ dan nilai T statistik sebesar 1.100 > dibandingkan dengan 1.96.

Tabel 6. uji hipotesis

	Koefisien jalur		T statistik		Nilai p		hasil	
	langsung	Tidak langsung	langsung	Tidak langsung	langsung	Tidak langsung	langsung	Tidak langsung
Lingkungan kerja -	0.738	-	9,962	-	0	-	Mendukung	-

> kinerja karyawan								
Stress kerja-> kinerja karyawan	0.125	-	1.1	-	0.272	-	mendukung	-

IV. PEMBAHASAN

Penelitian ini menyediakan pemahaman dan kerangka kerja konseptual tentang bagaimana lingkungan kerja dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis (Tabel 6) menunjukkan bahwa penemuan dalam penelitian ini dapat membuktikan bahwa kerangka kerja konseptual yang diajukan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA TIRTA MANGKALUKU.

A. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini mampu mengambil tindakan yang tepat dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Temuan ini mendukung beberapa studi sebelumnya yang menyatakan hal yang sama (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) menghasilkan temuan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Stress Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa pimpinan selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja rekan kerja dan memberikan umpan balik yang membantu dalam proses pengembangan diri dan karir rekan kerja karyawan. Pimpinan juga selalu memberikan insentif dan reward kepada rekan kerja yang berprestasi untuk meningkatkan semangat kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sugiarti, 2018) menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor tersebut dianggap sebagai elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, beberapa saran dapat diajukan kepada pimpinan perusahaan untuk dipertimbangkan. Saran tersebut antara lain:

1. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan mengurangi tingkat stress kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu memberikan dukungan dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk mengatasi stress dan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan.
3. Perusahaan perlu membuat program yang dapat meningkatkan komunikasi antara karyawan dan manajemen untuk mengatasi masalah yang ada di lingkungan kerja.
4. Perusahaan perlu memberikan insentif dan kompensasi yang adil untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mengurangi tingkat stress karyawan.

VI. REFERENSI

- Astuti, P. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening*. 1–94.
- Hamid, R. S. (2020). Niat Konsumen menggunakan Transportasi Ride-Hailing di tengah

- Pandemi COVID-19: Kerangka Kerja Konseptual dan Evaluasi Empiris. *Jurnal Manajemen Teknologi*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287–294. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.146>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mondy R Wayne. (2008). *Human Resources Management*,.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 3). Ghalia Indonesia.
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Putu, G., & Dkk. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap UD surya raditya negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10.). PT. Indeks.,
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Sedarmayanti, (2011:28). (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* ((cetakan k). PT Refika Aditama.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bintaro Tangsel. *JURNAL SeMaRaK*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i2.1808>