



## **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RM SARI BUNDO-JAKARTA**

### ***THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT RM SARI BUNDO-JAKARTA***

**Erni Melinda Br Hutabarat<sup>1</sup>, Theobaldus Boro Tura<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [erni.mlnda@gmail.com](mailto:erni.mlnda@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [theobaldussr@gmail.com](mailto:theobaldussr@gmail.com)<sup>2</sup>

---

#### Article history :

Received : 06-02-2025

Revised : 07-02-2025

Accepted : 10-02-2025

Published : 13-02-2025

#### **Abstract**

*The aim of this research is to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at RM Sari Bundo Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 55 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work stress has a significant negative effect on employee performance. By hypothesis testing,  $t_{count} > t_{table}$  or  $(-4.174 > -2.006)$  and is strengthened by a significance of  $0.000 < 0.05$  with a correlation coefficient of  $-0.497$ , meaning work stress has a negative relationship. medium with an influence contribution of 24.7%. The work environment has a significant positive effect on employee performance. By hypothesis testing, it is obtained that  $t_{count} > t_{table}$  or  $(5.993 > 2.006)$  and is strengthened by a significance of  $0.000 < 0.05$  with a correlation coefficient of  $0.636$ , meaning that the work environment has a strong positive relationship with an influence contribution of 40.4%. Work stress and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. By hypothesis testing, the calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(34.680 > 2.780)$  is confirmed and is strengthened by a significance of  $0.000 < 0.05$  with the regression equation  $Y = 27.492 - 0.182X_1 + 0.477X_2$  and correlation coefficient of  $0.756$  means that work stress and work environment have a strong relationship with an influence contribution of 57.2% while the rest 42.8% is influenced by other variables*

**Keywords:** *Job Stress, Work Environment, Employee Performance*

---

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada RM Sari Bundo Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(-4,174 > -2,006)$  dan diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien korelasi  $-0,497$  artinya stress kerja memiliki hubungan yang negatif sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 24,7%. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,993 > 2,006)$  dan diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien korelasi  $0,636$  artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang



positif kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,4%. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(34,680 > 2,780)$  dan diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi  $Y = 27,492 - 0,182X_1 + 0,477X_2$  dan koefisien korelasi 0,756 artinya stress kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,2% sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi variabel lain.

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

**PENDAHULUAN**

RM Sari Bundo merupakan perusahaan swasta yang memiliki sejarah dan pengalaman yang panjang di bidang kuliner. Perusahaan telah melakukan kegiatan bisnisnya sejak di dirikan pada tahun 1967. Pada saat ini RM Saari Bundo berkomitmen meningkatkan kinerja perusahaan melalui penerapan manajemen teknologi dan melakukan restrukturisasi perusahaan secara menyeluruh , dimulai dari logo perusahaan, visi, misi, struktur organisasi dan sumber daya manusia. Sari Bundo perusahaan tersebut dibangun dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan secara nyata dengan menghasilkan produk makanan khas daerah Minang yang enak dan berkualitas.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang). “Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja seseorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan (*expaction*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja baik. Rendahnya kinerja karyawan di RM Sari Bundo-Jakarta, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada:

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan Tahun 2020-2022 RM Sari Bundo**

No	Komponen	Jumlah Karyawan	Target	Mencapai Target	Presentase	Keterangan
1.	Kualitas	30	100%	19	63%	Sedang
2.	Kuantitas	30	100%	20	66%	Sedang
3.	Efektivitas	30	100%	23	76%	Baik
4.	Tanggung Jawab	30	100%	17	56%	Sedang

Sumber : RM Sari Bundo Jakarta (Kriteria(%): 0-40=Buruk, 41-60= Sedang, 61-70=

Cukup, 71-80=Baik, 81-99=Sangat Baik)

Berdasarkan tabel di atas terlihat kinerja RM Sari Bundo-Jakarta, kurang maksimal data di atas menunjukkan pencapaian kerja yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dan tentunya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Data kinerja komponen kualitas hanya mencapai target presentase 63%, data kinerja komponen kuantitas hanya mencapai target presentase sebanyak 66%, data kinerja komponen efektivitas hanya mencapai target presentase 76%, data kinerja komponen tanggung jawab hanya mencapai target presentase sebanyak 56%.



**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-Survey Stress Kerja**  
**Karyawan RM Sari Bundo-Jakarta 2024**

No	Aspek	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Ya	%	Tidak	%
1	Beban Kerja	Beban Kerja yang berlebihan.	30	25	73%	5	27%
2	Sikap Pemimpin	Saya merasa pemimpin tidak menghargai perbedaan pendapat.	30	20	63%	10	34%
3	Waktu Kerja	Waktu kerja yang kurang efektif.	30	18	60%	12	40%
4	Konflik	Konflik kerja yang menyebabkan hubungan tidak baik dengan pimpinan atau rekan kerja.	30	16	53%	14	47%
5	Balas Jasa Rendah	Balas jasa yang diterima terlalu rendah.	30	14	46%	16	54%

Sumber : Sari Bundo Jakarta Pusat 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat permasalahan di RM Sari Bundo bahwa stres kerja diperusahaan tersebut belum teratasi atau belum maksimal, adanya beberapa faktor yang masih ditemukan masalah dalam stres kerja yaitu aspek beban kerja yang diberikan oleh pemimpin terhadap bawahan dengan presentase 73%, pada aspek sikap pemimpin terdapat masalah adanya pemimpin yang tidak menghargai perbedaan pendapat atau gagasan antar karyawan dengan presentase 63%, pada aspek waktu kerja yang kurang efektif dengan presentase 60%, pada aspek konflik dimana terjadi konflik terkait pekerjaan yang dibebankan kepada bawahan dengan presentase 53%, pada aspek balas jasa rendah dengan presentase 46%, yaitu terdapat masalah loyalitas karyawan kepada perusahaan sangat tidak dihargai oleh perusahaan sehingga mempengaruhi stress kerja

**Tabel 1.3**  
**Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik**  
**RM Sari Bundo Jakarta**

No	Aspek Lingkungan Kerja	Kondisi Ideal	Kondisi Lapangan
1	Bangunan tempat kerja	Bangunan tempat kerja yang memenuhi standar ideal, kokoh dan nyaman	Bangunan yang sudah tidak terlalu kokoh, karena bangunan sudah cukup tua
2	Peralatan yang memadai	Peralatan kerja yang baik sangat penting untuk menunjang produktivitas, kenyamanan, dan keselamatan pekerja.	Terdapat peralatan kerja yang tidak memadai seperti pembukuan pada divisi finance yang belum menggunakan sistem masih manual input data menggunakan <i>microsoft excel</i>
3	Fasilitas	Fasilitas tempat kerja yang baik sangat penting untuk menunjang kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan	Terdapat fasilitas yang masih kurang yaitu mess karyawan yang sangat sempit dan tidak ada kipas angin
4	Tersedianya sarana angkutan	Sarana angkutan bagi pekerja sangat penting untuk memastikan akses yang mudah, aman, dan efisien baik ke tempat kerja maupun untuk operasional	Tidak terdapat sarana angkutan untuk operasional sehingga ketika mau mengantar pesanan harus menggunakan kendaraan pribadi milik karyawan

Sumber : Data Lingkungan Kerja Fisik RM Sari Bundo Jakarta

Berdasarkan tabel di atas terlihat masih terdapat kurangnya peralatan kerja yang memadai. Sehingga karyawan menjadi kurang disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan, karena



terdapat minimnya sistem atau alat kerja yang mengakibatkan kurang fokusnya tentang pekerjaan sehingga mengganggu kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas

**Tabel 1.4**  
**Data Pra-Survey Lingkungan Kerja Non-Fisik**  
**RM Sari Bundo-Jakarta 2024**

No	Data Pernyataan	Jumlah responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Hubungan rekan kerja setingkat terjalin dengan baik.	30	10	33%	20	67%
2	Hubungan kerja dengan atasan berlangsung baik.	30	21	70%	9	30%
3	Saya merasa kerjasama antar karyawan berjalan dengan baik.	30	12	40%	18	60%
4	Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik.	30	8	27%	22	73%

Sumber : Hasil Pra-Survey Kepada 30 Karyawan RM Sari Bundo Jakarta 2024.

Berdasarkan tabel di atas hasil pra-survey pada lingkungan kerja non-fisik karyawan belum optimal , hasil menunjukkan karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 20 karyawan dengan presentase 67% merasa tidak terjalin dengan baik hubungan rekan kerja setingkat , sebanyak 18 karyawan dengan presentase 60% karyawan merasa tidak adanya kerjasama antar karyawan dengan baik dan sebanyak 22 karyawan dengan presentase 73% merasakan tidak adanya komunikasi antar rekan berjalan dengan baik

**Tabel 1.5**  
**Rekapitulasi Data Omset Penjualan**  
**RM Sari Bundo-Jakarta**  
**Periode 2020-2022 (Rp dalam Juta)**

Bulan	2020		2021		2022	
	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
Januari	1.200	901	1.500	1.222	2.000	1.566
Februari	1.200	912	1.500	1.178	2.000	1.433
Maret	1.200	992	1.500	983	2.000	1.700
April	1.200	869	1.500	1.468	2.000	1.703
Mei	1.200	982	1.500	988	2.000	1.675
Juni	1.200	934	1.500	1.449	2.000	1.877
Juli	1.200	977	1.500	1.010	2.000	1.001
Agustus	1.200	1.103	1.500	901	2.000	1.189
September	1.500	1.150	2.000	1.409	2.500	1.475
Oktober	1.500	1.210	2.000	1.701	2.500	1.700
November	1.500	949	2.000	1.501	2.500	1.377
Desember	1.500	989	2.000	1.695	2.500	1.963
Total	13.200	11.968	20.000	15.505	26.000	18.659
Presentase %	90,6%		77,5%		71,7%	

Sumber: RM Sari Bundo (2020-2022)

Berdasarkan tabel di atas data porsi penjualan makanan RM Sari Bundo-Jakarta dalam setiap tahunnya mengalami penurunan penjualan, bisa dilihat pada tahun 2020 dengan presentase sebesar 90,6%, pada tahun 2021 dengan presentase sebesar 77,5%, dan di tahun 2022 dengan presentase 71,7%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa data porsi penjualan makanan pada RM Sari Bundo Jakarta masih kurang mencapai target dan kualitas pelayanan yang kurang baik karena beban kerja yang berlebihan sehingga akan mempengaruhi penurunan produktivitas hasil kinerja karyawan. Pada dasarnya tugas dan tanggung jawab kerja yang tepat dapat meningkatkan



produktivitas memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sehingga data penjualan makanan RM Sari Bundo-Jakarta dapat meningkat.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:176) menyatakan bahwa “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur”.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen setelah melewati pengujian ulang. Tinggi rendahnya reliabilitas ditandai oleh koefisien reliabilitas yang umum dimanfaatkan saat uji instrumen perolehan data yakni metode *Alpha Cronbac's*

#### c. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

##### 2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinierita sini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

#### d. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:77) berpendapat bahwa “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan”

#### e. Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2021:248) menyatakan bahwa “Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen”.

#### f. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bagian dari keragaman total dari variabel terkait yang diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel konstan

#### g. Uji Hipotesis

Uji statistik t (t-test) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji F atau





simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

Berdasarkan data pada tabel di berikut, seluruh butir kuesioner pada variabel stres kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,266), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,884	0,266	Valid
2	Karyawan dapat mengambil keputusan dalam bekerja	0,749	0,266	Valid
3	Karyawan mengetahui tanggung jawab dalam pekerjaan	0,631	0,266	Valid
4	Karyawan mengetahui cara membangun hubungan baik dan profesional baik dengan rekan kerja maupun atasan	0,707	0,266	Valid
5	Karyawan dapat menyelesaikan konflik dengan rekan kerja	0,795	0,266	Valid
6	Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang memiliki pendapat maupun tidak	0,767	0,266	Valid
7	Karyawan membuat rencana karir yang efektif	0,437	0,266	Valid
8	Karyawan mengetahui cara mengidentifikasi minat dan bakat untuk menentukan jalur karir	0,599	0,266	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab atas pelaporan dan otoritas dalam organisasi	0,607	0,266	Valid
10	Karyawan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan antar departement atau dalam tim organisasi	0,407	0,266	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Bangunan tempat kerja selain menarik untuk dipandang perusahaan juga memperhatikan kenyamanan	0,492	0,266	Valid
2	Peralatan kerja yang memadai untuk mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,446	0,266	Valid
3	Perusahaan memfasilitasi karyawan tempat untuk beristirahat, beribadah serta memfasilitasi toilet	0,430	0,266	Valid
4	Perusahaan mendukung karyawan untuk sampai tepat waktu dengan menyediakan sarana angkutan baik aset kendaraan kantor maupun umum	0,576	0,266	Valid
5	Hubungan rekan kerja setingkat yang harmonis tanpa saling <i>intrik</i> di antara sesama rekan kerja	0,644	0,266	Valid
6	Menghargai perbedaan pendapat serta latar belakang sesama rekan kerja	0,617	0,266	Valid
7	Hubungan antar atasan atau sesama karyawan harus dijaga dengan baik, saling menghargai dan saling menghormati	0,718	0,266	Valid
8	Para rekan kerja berkolaborasi dalam menyelesaikan tanggung jawab	0,772	0,266	Valid
9	Mencari solusi pada setiap hambatan kerja yang terjadi pada suatu tim kerja	0,652	0,266	Valid
10	Dalam pengambilan keputusan dapat melibatkan semua tim yang terkait	0,390	0,266	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.



Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,266), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang akurat dan bebas dari kesalahan	0,553	0,266	Valid
2	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	0,349	0,266	Valid
3	Pekerjaan mutu yang harus di hasilkan dalam pekerjaan	0,483	0,266	Valid
4	Produktivitas kecepatan pekerjaan yang telah di selesaikan	0,576	0,266	Valid
5	Efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya dalam menyelesaikan tanggung jawab	0,398	0,266	Valid
6	Jumlah tugas dan tanggung jawab yang sudah berhasil di selesaikan dalam periode waktu tertentu	0,365	0,266	Valid
7	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan tidak ada kesalahan	0,579	0,266	Valid
8	Karyawan yang ditugaskan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas tersebut	0,575	0,266	Valid
9	Kesadaran kewajiban karyawan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan	0,572	0,266	Valid
10	Karyawan dapat merespon perubahan prioritas tanggung jawab yang mendadak	0,573	0,266	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,266), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,858 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	10

Sumber: Data diolah, 2024.



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,768 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.669	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,669 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

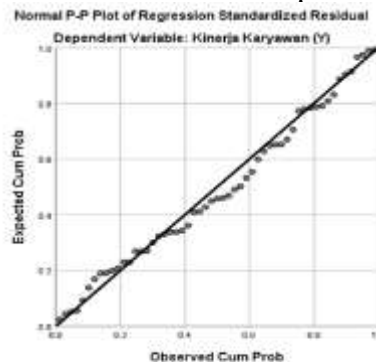
**2. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36367187
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.057
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2024.

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



Sumber: Data diolah, 2024.

**Gambar 4.2**  
**Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar





disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.492	3.398		8.091	.000		
	Stres Kerja (X1)	-.182	.040	-.414	-4.509	.000	.979	1.022
	Lingkungan Kerja (X2)	.477	.076	.575	6.272	.000	.979	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel stres kerja sebesar 0,979 dan lingkungan kerja sebesar 0,979 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel stres kerja sebesar 1,022 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,022 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

**c. Uji Heteroskedastisitas**

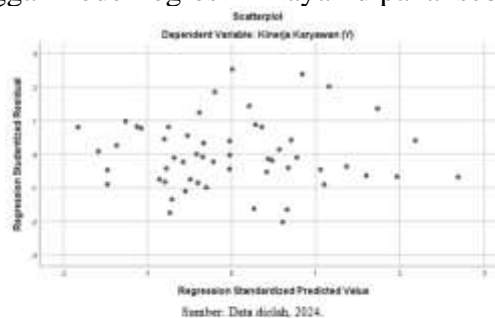
**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.065	2.066		.032	.975
	Stres Kerja (X1)	.005	.025	.027	.196	.846
	Lingkungan Kerja (X2)	.044	.046	.131	.942	.351

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel stres kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,846 dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,351 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan



tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Signifikansi Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.492	3.398		8.091	.000
	Stres Kerja (X1)	-.182	.040	-.414	-4.509	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.477	.076	.575	6.272	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 27,492 - 0,182X1 + 0,477X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 27,492 diartikan bahwa jika variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 27,492 poin.
- Nilai koefisien regresi stres kerja (X1) sebesar -0,182 (bertanda negatif), hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel stres kerja (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0,182 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,477 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,477 poin

### 4. Uji hipotesis

**Tabel 4.19**  
**Uji Signifikansi Regresi Berganda Secara Parsial (Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.448	2.039		22.784	.000
	Stres Kerja (X1)	-.219	.052	-.497	-4.174	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(-4,174 > -2,006)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan RM Sari Bundo-Jakarta



**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.736	3.258		5.751	.000
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	.527	.088	.636	5.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,993 > 2,006)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RM Sari Bundo-Jakarta.

**Tabel 4.21**  
**Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.414	2	201.207	34.680	.000 <sup>b</sup>
	Residual	301.695	52	5.802		
	Total	704.109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(34,680 > 2,780)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RM Sari Bundo-Jakarta

## 5. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Stres Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations <sup>b</sup>			
		Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation	1	-.497**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	-.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=55

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,497 dimana nilai tersebut berada pada interval -0,400 s/d -0,599 artinya stres kerja mempunyai tingkat hubungan yang negatif sedang terhadap kinerja karyawan



**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations <sup>b</sup>			
		Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	1	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=55

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.555	2.409

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,756 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Stres Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.233	3.162

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,247 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 24,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-24,7\%) = 75,3\%$  dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.404	.393	2.814

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024.



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,404 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-40,4\%) = 59,6\%$  dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.555	2.409

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

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,572 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,2% sedangkan sisanya sebesar  $(100-57,2\%) = 42,8\%$  dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang negatif sedang. Nilai koefisien determinasi dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan RM Sari Bundo-Jakarta.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RM Sari Bundo-Jakarta.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai korelasi artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Maka berpengaruh pada nilai koefisien determinasi sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RM Sari Bundo Jakarta

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, I., Priatna, H., & Madaniah, D. (2020). Pengaruh Biaya Bahan Baku Dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Volume Produksi Pada Cv Ismaya Citra Utama. *Akurat| Jurnal Ilmiah Akuntansi Fe Unibba*, 11(2), 22-32.
- Astuti, Puji. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). Diss. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020.
- Atmaja, I. Nyoman Gede Hendra. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap



- Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pada Ud. Berkat Sejahtera Bersama (Bsb). Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2022.
- Azizah, Sarah Yan, And Sonang Sitohang. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Abk." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)* 11.3 (2022).
- Badrianto, Yuan, Muhamad Ekhsan, And Cucu Mulyati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5.1 (2022): 401-410.
- Bilondatu, Angeline Zein, Zulkifli Boki, And Ayu Rakhma Wuryandini. "Pengaruh Kompetensi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor." *Yume: Journal Of Management* 6.2 (2023): 233-246.
- Cahbana, Angga, And Mujibah Achyar Se. Pengaruh Aktivitas, Likuiditas, Profitabilitas Dan Solvabilitas Terhadap Harga (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Industri Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2020). Diss. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 2022.
- Chairiah, R., & Siregar, Q. R. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Uang Saku Terhadap Perilaku Konsumtif Dengan Self Control Sebagai Variabel Mediasi Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Sosek: Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, 3(2), 84-98.
- Dewi, I. K., Rismanty, V. A., & Sunarto, A. (2021). Analisis Investasi Saham Dengan Menggunakan Pendekatan Per Dan Pbv Pada Perusahaan Lq 45 Yang Terdaftar Di Bei Periode 2015–2019. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(2), 126-132.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, And Tukini Tukini. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia." (2019): 209-223.
- Effendi, Albert Lucano, And Jani Rahardjo. "Perancangan Dan Implementasi Sistem Manajemen Mutu Iso 9001: 2015 Pada Pt. X." *Jurnal Titra* 11.1 (2023).
- Eryanti, Novita, And Akila Akila. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Nikan Jaya Beton Palembang." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.2 (2023): 15078-15088.
- Fauzi, Yusril, Kusuma Agdhi Rahwana, And Barin Barlian. "Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya." *Jurnal Visi Manajemen* 9.1 (2023): 16-32.
- Fauziyyah, Khusnatul, And Indah Rohyani. "Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Semestranustra Distrindo Depo Kebumen." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)* 4.3 (2022): 330-343.
- Grilseda, Nadya, And Selamat Riyadi. "Pengaruh Car, Ldr, Kap Dan Npl Terhadap Roa Bank Go Public Yang Terdaftar Di Bei." *Jurnal Ilmu Manajemen* 11.1 (2021): 53-68.
- Gunawan, Indra, And Irfan Rizka Akbar. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gama Group Tangerang." *Journal Of Research And Publication Innovation* 1.4 (2023): 1065-1075.
- Gustia, Mauli Datul, And Weni Nelmira. "Keefektifitasan Media Video Tutorial Pada Pembuatan Pola Kamisol." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.1 (2023): 513-516.
- Hafizhah, Nabilah Sarah, And Fajar Syaiful Akbar. "Pengaruh Motivasi Belajar, Integritas





- Mahasiswa, Dan Penyalahgunaan Teknologi Informasi Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik." *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 10, No. 2 (2022): 195-200.
- Harahap, N., Suherman, E., & Romli, A. D. (2022). Proses Rekrutmen Pada Pt. Pupuk Kujang Cikampek. *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3).
- Harina, Delya, Monawati Monawati, And Nurmasiyah Nurmasiyah. "Pengaruh Penggunaan Media Tabel Perkalian Pintar (Takalintar) Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Materi Perkalian Bersusun Di Kelas Iv Sdn 4 Tapaktuan Aceh Selatan." *Elementary Education Research* 5.3 (2020).
- Haryadi, Rofiq Noorman, Et Al. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Beringin Life Di Jakarta." *Mamen: Jurnal Manajemen* 1.1 (2022): 41-48.
- Hasibuan, Malayu Sp. "Manajemen Sumber Daya Manusia." (2008).
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Husaini, Rizky Nuriyana, And Utama Utama. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan." *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan* 21.1 (2021).
- Illanisa, Nugrahanum, Wandy Zulkarnaen, And Asep Suwana. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung." *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu* 1.3 (2019): 16-25.
- Irfanudin, Ahmad Maulana. "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 4.1 (2021): 12-23.
- Irfanudin, Ahmad Maulana. "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 4.1 (2021): 12-23.
- Jayani, Intan. "Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Sanggar Tari Topeng Mimi Rasinah." *Ringkang: Kajian Seni Tari Dan Pendidikan Seni Tari* 3, No. 01: 35-54.
- Kolina, Dilla Augustine. "Maya Yusnita Hamsani Dilla Augustine Kolina." *Editorial Team* 18.2 (2019): 144.
- Laia, I. S. A. (2022). Pengaruh Strategi Pembelajaran Berdiferensiasi Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Sma Negeri 1 Lahusa.
- Lestari, S. D., & Emi, E. (2021). Pengaruh Career Path Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wijaya Anugerah Cipta Optima. *Dynamic Management Journal*, 5(2), 83-93.
- Martono, M., Arwin, A., Yuliana, Y., Lisa, L., & Hutabarat, F. A. M. (2021, November). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Studi Kasus Pada Pengangkutan Ts Medan. In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (Sensasi)* (Vol. 3, No. 1, Pp. 411-415).
- Martono, Martono, Et Al. "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Studi Kasus Pada Pengangkutan Ts Medan." *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (Sensasi)*. Vol. 3. No. 1. 2021.
- Maulana, Muhammad Raihan, And S. E. Ina Ratnamiasih. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Kota Bandung*. Diss. Universitas Pasundan, 2024.
- Melani, Puput Dian, Moh Mukeri Warso, And Andi Tri Haryono. "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan



- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ungaran Sari Garments Iii Pringapus Unit Pringapus Iii Departemen Sewing Assembly Line." *Journal Of Management* 2.2 (2016).
- Melita, Della, Wagiyo Wagiyo, And Purwanto Purwanto. "Pengaruh Pembiayaan Jual Beli Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Syariah Mandiri Periode 2015-2018." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science* 11.01 (2020): 1-18.
- Musyitari: *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 8(11), 41-50.
- Nisa, R. C., Widodo, E., & Widuri, T. (2024). Pengaruh Return On Assets, Current Ratio Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Industri Batubara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2022.
- Nur'aini, Siti Azzah, Rudi Umar Susanto, Sri Hartatik, And Siti Maghfirotn Amin. "Pengaruh Pemanfaatan Media Congklak Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas Iii Sdn Ngagelrejo V/400 Surabaya." *Nusra: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan* 4, No. 3 (2023): 604-610.
- Perangin-Angin, Dian Sylviana Br. "Pengaruh Solvabilitas, Pergantian Auditor Dan Opini Auditor Terhadap Audit Delay." *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (Sainteks)*. Vol. 1. No. 1. 2019.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Pusparani, Mellysa. "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2.4 (2021): 534-543.
- Radito, T. A., Lt, N. L., Mursidi, I., & Prapti, M. S. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 45-60.
- Radito, Thomas Aquinas, Et Al. "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja." *Kajian Ekonomi Dan Bisnis* 17.1 (2022): 45-60.
- Rofiqoh, N., & Sularmi, L. (2024). Analisis Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik Bima Adi Virgana Pamulang Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 501-510.
- Sabilla, Sonya Oktara, And Candra Wijayangka. "Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Pertumbuhan Usaha Pada Umkm." *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3.1 (2019): 145-152.
- Salmah, Ninin Non Ayu, Reva Maria Valianti, And Novia Anggraini. "Pengaruh Kebijakan Dividen Dan Kebijakan Hutang Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Pada Jakarta Islamic Index." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 19.3 (2022): 467-479.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Saputra, I. Kadek Oki Adi, I. Wayan Mendra, And Ni Luh Gede Putu Purnawati. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cv. Murta Di Desa Singapadu, Gianyar." *Emas* 3.2 (2022): 189-199.
- Sari, Natallini Chandra, Ahiruddin Ahiruddin, And Djunaidi Djunaidi. "Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pt Bank Mandiri Tbk Kc Bandar Lampung, Malahayati)." *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 1. 2022.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



- Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinaga, Geovani Malinda, Minar T. Lumban Tobing, And Jon Roi Tua Purba. "Pengaruh Model Pembelajaran Role Playing Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Pancasila Siswa Kelas V Uptd Sd Negeri 122365 Pematangsiantar." *Journal Sains Student Research* 2.5 (2024): 668-675.
- Solhani, Ahmad, And Aden Prawiro Sudarso. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Khan Yoga Fit Jakarta Utara." *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi* 4.3 (2024): 103-120.
- Syafrizal, Rodi. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 4.2 (2021): 1258-1266.
- Wibowo, Fx Pudjo, And Gregorius Widiyanto. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tomâ€™™ S Silver Yogyakarta." *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17.2 (2019): 23-37.
- Wicaksono, Sandhy Yudha, And Mashariono Mashariono. "Pengaruh Harga, Promosi, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Tiki Di Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)* 9.7 (2020).
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Saputri, R. (2023). Pengaruh Labelisasi Halal Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Ms Glow Di Kabupaten Kolaka. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 200-210.
- Yanti, Melvi, Asep Sukenda Egok, And Dedy Firduansyah. "Penerapan Metode Outdoor Study Dengan Inquiry Learning Pada Pembelajaran Ipa Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 6.3 (2022): 4451-4460.
- Yossy, Sylvina, Agus Sya'bani Arlan, And Mahdalina Mahdalina. "Kinerja Pelayanan Administrasi Perpustakaan Sekolah Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Amuntai Utara Kabupaten Hulu Sungai Utara." *Jurnal Pelayanan Publik* 1.2 (2024): 630-635.