



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NONFISIK DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ABUBA AREA  
TANGERANG SELATAN**

***THE EFFECT OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK  
STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ABUBA SOUTH  
TANGERANG AREA***

**Annisa Nurfauziah<sup>1</sup>, Fathan Arif<sup>2</sup>**

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

Email : [annisanurfauziah2298@gmail.com](mailto:annisanurfauziah2298@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen02154@unpam.ac.id](mailto:dosen02154@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info**

Article history :

Received : 10-03-2025

Revised : 12-03-2025

Accepted : 14-03-2025

Published : 16-03-2025

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of Non-Physical Work Environment and Job Stress, both partially and simultaneously on the performance of employees of PT Abuba Area Tangerang Selatan. This study uses a quantitative method. The population is 76 employees and the determination of the sample uses saturated samples so that the number of samples is 76 employees. Data were collected through observation, questionnaires, literature, and documentation. The analysis methods used are research instrument tests, classical assumption tests, descriptive analysis, quantitative analysis (simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, determination tests) and hypothesis tests. The results of the study showed that partially the Work Environment has a significant effect on employee performance with the results of  $t_{count} > t_{table}$  ( $7.848 > 1.992$ ). The regression equation obtained the equation  $Y = 21.125 + 0.475X$ , the correlation coefficient value of 0.674 means that the Work Environment has a strong relationship with performance. the determination coefficient value of 0.454 means that the Work Environment has a 45.4% influence on employee performance. The results of the study showed that partially Job Stress has a significant effect on employee performance with a calculated value  $> t_{table}$  ( $13.541 > 1.992$ ). The regression equation obtained equation  $Y = 20.554 + 0.698X$ , the correlation coefficient value of 0.844 means that Job Stress has a very strong relationship with performance. The determination coefficient value of 0.712 means that Job Stress has a 71.2% influence on employee performance. The results of the study showed that simultaneously Work Environment and Job Stress have a significant effect on employee performance with the results of  $F_{count} > F_{table}$  ( $98.938 > 2.73$ ). The regression equation obtained equation  $Y = 19.617 + 0.130X_1 + 0.594X_2$ , the correlation coefficient value of 0.855 means that Work Environment and Job Stress have a very strong relationship with performance. The determination coefficient value of 0.731 means that Work Environment and Job Stress have a 73.1% influence on employee performance*

**Keywords:** *Non-Physical Work Environment, Job Stress, Employee Performance*



### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Stres Kerja, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Abuba Area Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi sebanyak 76 karyawan dan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel 76 karyawan. Data dikumpulkan dengan melalui observasi, kuesioner, kepustakaan, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis kuantitatif (uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji korelasi koefisien, uji determinasi) dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,848 > 1,992$ ). Persamaan regresi diperoleh persamaan  $Y = 21,125 + 0,475X$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,674 artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. nilai koefisien determinasi sebesar 0,454 artinya Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh 45,4% terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,541 > 1,992$ ). Persamaan regresi diperoleh persamaan  $Y = 20,554 + 0,698X$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,844 artinya Stres Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja. nilai koefisien determinasi sebesar 0,712 artinya Stres Kerja mempunyai pengaruh 71,2% terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $98,938 > 2,73$ ). Persamaan regresi diperoleh persamaan  $Y = 19,617 + 0,130X_1 + 0,594X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,855 artinya Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja. nilai koefisien determinasi sebesar 0,731 artinya Lingkungan Kerja dan Stres Kerja mempunyai pengaruh 73,1% terhadap kinerja karyawan

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

### PENDAHULUAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Abuba Area Tangerang Selatan. Restoran ABUBA Steak diambil dari nama pemilik restoran yaitu "Abu Bakar" yang berpengalaman dibidang food and beverage selama 25 tahun. Diawali pada tahun 1990, Abu Bakar berjualan kaki lima di pinggir jalan. Seiring berjalannya waktu ia mengembangkan usahanya, sampai tahun 1992 bisa menyewa Gedung di Jl. Cipete Raya No.6 Jakarta Selatan. Dimana awalnya hanya 8 meja makan saja menjadi 35 meja makan. Hal ini disebabkan karena tingginya antusiasme masyarakat pada saat itu terhadap steak

Bisa dikatakan ABUBA Steak adalah pelopor saat itu, dimana Abu Bakar berani membuka usaha *western food* yaitu "*steak*" yang terbilang mahal dan hanya bisa dibeli oleh kalangan atas. Tetapi ABUBA Steak merubah pemikiran itu dengan menjual steak yang harganya terjangkau dan bahan yang berkualitas. Siapa sangka bahwa pemilik ABUBA Steak ini memiliki kisah yang inspiratif. Walaupun beliau tidak memiliki background pendidikan yang tinggi serta modal yang banyak, namun beliau dapat mendirikan ABUBA Steak hingga sukses seperti saat ini

Sejarah ini dimulai pada saat beliau menduduki kelas 5 SD, ia harus putus sekolah karena ayahnya yang sakit dan meninggal dunia. Abu Bakar menjalani kehidupan yang cukup perih. Semasa muda ia harus bekerja keras karena himpitan ekonomi dan menjadi tulang punggung keluarga. Dari berkerja menjadi tukang cuci piring, bertugas dibagian masak, restoran, dan hotel. Ia terus mengembangkan skillnya dalam bidang kuliner hingga bisa bekerja sebagai juru masak di



perusahaan pengeboran minyak lepas pantai disekitar Pulau Natuna, dan bertemu dengan chef yang berasal dari Texas, Amerika Serikat sekaligus belajar dalam pengolahan burger dan steak

Setelah kontraknya dengan perusahaan minyak berakhir, lalu ia pulang ke Jakarta dan membuka warung tenda steak kecil-kecilan di Jalan Kemang Raya, Jakarta Selatan. Setelah menjalankan usahanya ini ia sempat khawatir dan tidak percaya diri dalam menjual steak, karena umumnya usaha kuliner saat itu yaitu lalapan dan pecel lele. Abu Bakar memang tidak bisa membuat pecel lele dan hanya bisa membuat steak. Dengan hanya bermodalkan 3 Juta Rupiah. Ia dapat mendirikan warung tenda steak yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Hingga saat ini ABUBA Steak berhasil membuka 30 outlet di kota-kota besar Indonesia seperti Jakarta, Depok, Bogor, Tangerang, Bekasi, dan Bandung disertai juga dengan inovasi-inovasi makanan yang lebih modern, berkualitas, serta restoran yang di desain modern, dan nyaman bagi pengunjung



Sumber : <https://www.abubasteak.co.id/id/emenu>, 2024

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2012:67) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan



**Tabel 1.1 Data Kondisi Lingkungan Pada PT Abuba Area Tangerang Selatan Tahun 2021-2023**

No	Aspek	Kondisi 2021	Kondisi 2022	Kondisi 2023	Keterangan	Persentase (%)		
						2021	2022	2023
1	Peralatan	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Peralatan kerja yang rusak, hilang dan peralatan kerja yang kurang memadai	80%	70%	70%
2	Perlengkapan	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Printer atau scanner, lemari arsip, meja, kursi, seragam cukup baik masih bisa digunakan dengan baik dalam beraktivitas	75%	75%	75%
3	Hubungan dengan rekan kerja	Baik	Baik	Cukup Baik	Karyawan dengan rekan kerjanya terjalin hubungan yang harmonis, terbuka dan berkomunikasi baik	80%	80%	75%
4	Hubungan dengan tim kerja	Baik	Baik	Cukup Baik	Hubungan karyawan dengan tim kerja saling menghargai dan mendengarkan perbedaan pendapat, dan mempunyai tujuan yang sama dalam meningkatkan kinerjanya dalam keberhasilan perusahaan	80%	80%	75%
5	Hubungan dengan pimpinan	Kurang Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Pimpinan kurang bergaul dengan bawahan, cara komunikasi yang kurang baik, dan sering memerintah tanpa memberi contoh	70%	70%	75%
6	Hubungan dengan manajemen	Kurang Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Manajemen tidak memperlakukan karyawan dengan baik dan tidak mendengarkan pendapat bawahan, dan tidak mempercayai anggota tim yang lain, tidak memberikan arahan dan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas	70%	70%	75%
7	Sistem kerja	Cukup Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Sistem pengelolaan upah terhadap gaji karyawan sudah cukup baik sesuai harapan karyawan, ada kesejahteraan tunjangan kesehatan dan bonus tambahan bagi karyawan yang berprestasi	75%	70%	70%
8	Prosedur	Baik	Baik	Cukup Baik	Karyawan bertanggungjawab dalam bekerja sesuai prosedur kerja perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	80%	80%	75%

Berdasarkan data diatas, terdapat beberapa indikator lingkungan kerja dikategorikan kurang baik seperti peralatan, hubungan dengan tim kerja, hubungan dengan manajemen. Peralatan dikategorikan kondisinya kurang baik artinya ada beberapa peralatan kerja yang rusak, hilang dan peralatan kerja yang kurang memadai. Hubungan kerja dengan pimpinan kondisinya kurang baik artinya pimpinan kurang baik terhadap bawahannya seperti cara komunikasi yang kurang baik dan kurang bergaul, dan sering memerintah tanpa memberi contoh sehingga tidak bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hubungan kerja karyawan dengan manajemen kondisinya kurang baik artinya manajemen tidak memperlakukan karyawan dengan baik dan tidak mendengarkan pendapat bawahan, dan tidak mempercayai anggota tim yang lain, tidak memberikan arahan dan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas sehingga membuat bawahan tidak bisa menentukan prioritas yang jelas dan akhirnya mereka tidak bisa bekerja dengan maksimal

Untuk mengetahui kondisi awal faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan di PT Abuba Area Tangerang Selatan. berdasarkan penilaian, maka penulis terlebih dahulu melakukan pra survey terlebih dahulu dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi



seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis terhadap 20 orang karyawan di PT Abuba Area Tangerang Selatan dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Pra survey Stres Kerja karyawan PT Abuba Area Tangerang Selatan**

No.	Uraian	Jawaban (%)		Jumlah	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Kondisi pekerjaan Peranan dalam organisasi	14	6	20	100
		70%	30%		
2	Komunikasi Antar Karyawan Pengembangan Karir	13	7	20	100
		65%	35%		
3	Pembagian Pekerjaan Kondisi pekerjaan	10	10	20	100
		50%	50%		
4	Peranan dalam organisasi Komunikasi Antar Karyawan	2	18	20	100
		10%	90%		
5	Pengembangan Karir	6	14	20	100
		30%	70%		

Sumber : Hasil diolah Peneliti, 2024

Faktor yang menyebabkan stres pada karyawan PT Abuba Area Tangerang Selatan, seperti kondisi pekerjaan karyawan di lapangan juga sangat berpengaruh terhadap stres karyawan, beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis atau membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang dapat sehingga kemungkinan kesalahan semakin besar terjadi

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan

dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu susana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

**Tabel 1.4 Penilaian Kinerja karyawan PT Abuba Area Tangerang Selatan pada tahun 2021-2023**

NO	ASPEK	PENILAIAN KINERJA			TARGET
		2021	2022	2023	
1	Kualitas Pekerjaan	75%	80%	80%	100%
2	Kuantitas Pekerjaan	70%	60%	50%	100%
3	Tanggung jawab	70%	60%	60%	100%
4	Kerja sama	80%	80%	90%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>74%</b>	<b>70%</b>	<b>70%</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT Abuba Area Tangerang Selatan, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada PT Abuba Area Tangerang Selatan setiap tahunnya menargetkan 100%, namun realisasi yang di terima untuk kualitas pekerjaan dan tercapai pada tahun 2021 mencapai 75%, dan mengalami penurunan pada tahun 2022 dan 2023 sebesar 80%. Sedangkan untuk kuantitas pekerjaan selalu mengalami penurunan sebesar 10% dri tahun 2021-2023. untuk tanggung jawab tercapai 70% pada tahun 2021, dan mengalami penurunan pada tahun 2022 dan 2023 menjadi 60%. Untuk kerja sama pada tahun 2021-2022 mencapai 80% dan mengalami kenaikan pada tahun 2023 mencapai 90%. dan pada tahun 2023 mengalami terendah yaitu sebesar 50% pada kuantitas pekerjaan. Menurut penulis masih banyak nya para karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Adapun



pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan karyawan dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. kuantitas kerja artinya jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan., tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terciptanya kepentingan bersama

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Uji Instrumen Data**

#### **a. Uji Validitas**

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

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

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent

#### **c. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar karyawan sampel.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2019:139).

### **3. Analisis Regresi**

Menurut Sugiyono (2017:277), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

### **4. Analisis Koefisien Korelasi (r)**

Analisis koefisien product moment yaitu untuk menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya retribusi

### **5. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan



**6. Uji Hipotesis**

Menurut Ghozali (2016:84), Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Menurut Ghozali (2016:84), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No. Butir Instrumen	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Kuesioner 1	0.860	0.225	Valid
Kuesioner 2	0.764	0.225	Valid
Kuesioner 3	0.708	0.225	Valid
Kuesioner 4	0.696	0.225	Valid
Kuesioner 5	0.336	0.225	Valid
Kuesioner 6	0.444	0.225	Valid
Kuesioner 7	0.720	0.225	Valid
Kuesioner 8	0.479	0.225	Valid
Kuesioner 9	0.860	0.225	Valid
Kuesioner 10	0.860	0.225	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk masing masing pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 74$  yaitu 0.225.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)**

No. Butir Instrumen	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Kuesioner 1	0.576	0.225	Valid
Kuesioner 2	0.354	0.225	Valid
Kuesioner 3	0.370	0.225	Valid
Kuesioner 4	0.368	0.225	Valid
Kuesioner 5	0.766	0.225	Valid
Kuesioner 6	0.794	0.225	Valid
Kuesioner 7	0.679	0.225	Valid
Kuesioner 8	0.698	0.225	Valid
Kuesioner 9	0.687	0.225	Valid
Kuesioner 10	0.670	0.225	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Stres Kerja (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 74$  yaitu 0,225



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

No. Butir Instrumen	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Kuesioner 1	0.710	0.225	Valid
Kuesioner 2	0.574	0.225	Valid
Kuesioner 3	0.779	0.225	Valid
Kuesioner 4	0.771	0.225	Valid
Kuesioner 5	0.592	0.225	Valid
Kuesioner 6	0.631	0.225	Valid
Kuesioner 7	0.724	0.225	Valid
Kuesioner 8	0.785	0.225	Valid
Kuesioner 9	0.652	0.225	Valid
Kuesioner 10	0.521	0.225	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 74$  yaitu 0.225

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,880	> 0,60	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,812	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,849	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data**

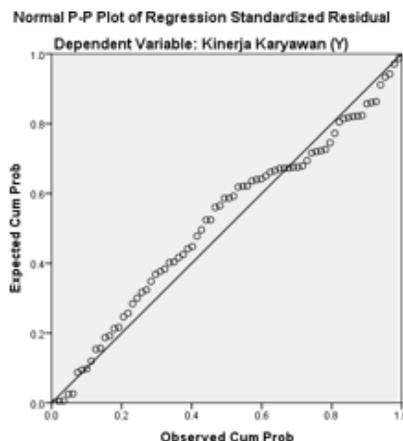
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Lingkungan Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N		76	76	76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	32.4211	31.5132	42.5395
	Std. Deviation	8.70596	7.43056	6.14153
Most Extreme Differences	Absolute	.099	.079	.112
	Positive	.059	.058	.112
	Negative	-.099	-.079	-.110
Test Statistic		.099	.079	.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.059 <sup>c</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: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.062, variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0.200 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.059 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic Variabel



Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.099, variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0.079 dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.112, berarti data residual terdistribusi normal



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

**Gambar 4.2**

**Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas dengan normal *probability plot* menyatakan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal) artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.617	1.680		11.678	.000		
Lingkungan Kerja (X1)	.130	.059	.184	2.210	.030	.535	<b>1.870</b>
Stres Kerja (X2)	.594	.069	.719	8.650	.020	.535	<b>1.870</b>

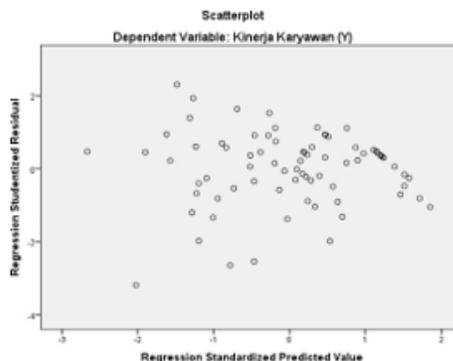
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel coefficients diatas, nilai Variance Inflation Faktor (VIF) pada variabel independent tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga disimpulkan bahwa regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas



**c. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

**d. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson (DW)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.723	3.23164	<b>1.836</b>

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 1.836. pada taraf signifikan 5% dengan (N-2) N = 76, k = 2 dipeloreh dL = 1.567 dan dU = 1.678, maka 4 -dU = 2,322 kerana nilai DW = 1.836, berada pada dU yaitu 1,678 , maka dapat disimpulkan Tidak ada Autokorelasi positif atau negatif

**3. Uji Regresi**

**Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi X1 dan X2 -Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.617	1.680		11.678	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.130	.059	.184	<b>2.210</b>	.030
	Stres Kerja (X2)	.594	.069	.719	<b>8.650</b>	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

- a. Nilai Konstanta a = 19.617 dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja dan Stres Kerja bernilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 19.617
- b. Koefisien regresi Lingkungan Kerja  $b_1 = 0.130$  dapat diartikan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.130.



- c. Koefisien regresi Stres Kerja  $b_2 = 0.594$  dapat diartikan bahwa jika Stres Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.594.

#### 4. Uji Koefisien Kolerasi

**Tabel 4.21 Hasil Koefisien Korelasi X1 – Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.447	4.56759
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilka nilai R sebesar 0.674. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat

**Tabel 4.22 Hasil Koefisien Korelasi X2 – Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.709	3.31540
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R sebesar 844. Dimana berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat

**Tabel 4.23 Hasil Koefisien Korelasi X1 dan X2 – Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.723	3.23164
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R sebesar 0.855. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat



**5. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.24 Hasil Koefisien Determinasi X1 – Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.447	4.56759
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.454. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 45,4% Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Tabel 4.25 Hasil Koefisien Determinasi X2 – Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.709	3.31540
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.712. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 71,2% Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Tabel 4.26 Hasil Koefisien Determinasi X1 dan X2 – Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.723	3.23164
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.731, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 73,1% variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel Stres Kerja (X2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 26,9% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti di penelitian ini



**6. Uji Hipotesis**

**Tabel 4.27 Hasil Uji t Variabel X1 – Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.125	2.033		13.344	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.475	.061	.674	<b>7.848</b>	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (7,848 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dengan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.28 Hasil Uji t Variabel X2 – Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.554	1.668		12.326	.000
	Stres Kerja (X2)	.698	.052	.844	<b>13.541</b>	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (13,541 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2066.508	2	1033.254	<b>98.938</b>	.000 <sup>b</sup>
	Residual	762.373	73	10.443		
	Total	2828.882	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif F hitung > F tabel atau (98,938 > 2,73). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan



## KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7,848 > 1,992)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(13,541 > 1,992)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(98,938 > 2,73)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, Ma'aruf. 2016. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agus Tulus. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alwi, Syafaruddin. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPF.
- Andi Irwan, Azhary Ismail, Nurdin Latif, A. Zulqadri Putra Pradana M (2022) Vol 19, No 2 (2022) Jurnal Ekonomi & Manajemen "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)".
- Andre Firmansyah (2020) Vol 2, No 2 (2019) Jurnal Manajemen E-ISSN : 2598- 9545 Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten)
- Anoraga, P. 2018. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga. Dessler, Gary. 2018. Humana Resource Management. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Edy Sutrisno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Erlina, Sri Mulyani. 2017. Metodologi Penelitian, Medan: USU Press.
- Fahmi, Irham. 2014. Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L, dkk. 2018. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Jakarta: Binapura Aksara.



- Gomes, Faustino Cardoso. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariyono, W., Suryani,D.,& Wulandari, Y. dkk. 2019. Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja fan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PdhiKota Yogyakarta.
- Harsa Arif (2019) Jurnal Universitas Islam Riau Vol 3. No.2 e-ISSN : 2458-2056 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru
- Hasan Nongkeng, Armanu, Eka Afnan Troena, dan Margono Setiawan. 2014. Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Husein Umar. 2018. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali. Jonathan, Sarwono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hendry Wijaya, Emi Susanty (2018) Vol 2, No 1 (2018) E-ISSN : 2685-6204 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)
- Ihsan Suryadi, Sachro Yusuf (2022) Vol 4, No 2 (2022) Jurnal Ekonomi Efektif Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta
- Indah Liana Sari, Victor P.K Lengkong, Jantje L. Sepang (2017) Vol 5, No 3 (2017) E-ISSN : 3589-2153 Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, Desta Normalita. 2016. Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mahsun. 2014. Metode Penelitian Bahasa: Tahapan Strategi, Metode, dan Tekniknya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manzoor, Sheikh Raheel, et al. 2018. Effect of Teamwork on Employee Performance.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pertama Salemba Empat.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit In Media.
- Munandar, A.S. 2018. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Pabundu Tika. 2018. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pasolong, harbani. 2018. Teori administrasi publik. Bandung: Alfabeta.



- Peni Tunjungsari. 2018. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bantung.
- Priana, S. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Rezeki Intani Mandiri. Universitas Widyatama.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rachel Natalya Massie William A. Areros Wehelmina Rumawas (2018) Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 2 Tahun 2018 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado
- Rachel Natalya Massie William A. Areros Wehelmina Rumawas (2018) Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 2 Tahun 2018 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado
- Riduwan dan Sunarto. 2017. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta. . 2018. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.
- Riduwan. 2014. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins SP, dan Judge. 2017. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat. Robbins, Stephen P & Coulter Mary. 2014. Management. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins. 2018. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Tim Indeks. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. 2016. Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyana, V.Y. 2018. Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sjafri, Mangkuprawira dan Aida, V Hubeis. 2018. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Srikandi Ayu Lestari (2021) Vol 17, No 1 (2020) Jurnal Manajemen E-ISSN : 2654-9247 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk Jeneponto
- Stoner, James, 1989. Manajemen Jilid II, Jakarta: PT. Prehallindo
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2016. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sumadi Suryabrata. 2018. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunarni, T. & Istanti, V. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbis Sejahtera Palembang.



- Sunyoto, Munandar. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Depok: PT Raja Grafindo.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waluyo, Minto. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Waluyo, Minto. 2018. Psikologi Industri. Jakarta: Akademia Permata. Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. 2018. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.