



Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Nuclear Coating Fabric)

Karina Ayu Wardani¹, Kasmari²

^{1,2} Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank

Abstrak

Received: 1 Maret 2023

Revised: 26 Maret 2023

Accepted: 6 April 2023

This research intends to understand the impact of the work environment, work stress and work discipline on the performance of production employees at PT. Semarang City Nuclear Coating Fabric. This type of research is quantitative research using a tool in the form of a questionnaire. The population in this study used a sample of 125 production employees. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The sampling technique uses a purposive sampling technique. The data in this study were processed using SPSS version 22. Data were analyzed using factor analysis to test the validity of each question item and Cronbach alpha to test reliability. The results of hypothesis testing show that the work environment has a positive and significant impact on employee performance, work stress has a negative and insignificant impact on employee performance work discipline has a positive and significant impact on employee performance

Kata Kunci: Work Environment, Work Stress, and Work Discipline

(*) Corresponding Author: karinaayu@google.mail.com

How to Cite: Wardani, K., & Kasmari, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(9), 575-583. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7969480>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kumpulan orang-orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan dan berfungsi sebagai asset berharga dalam penggerak aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, institusi maupun perusahaan. Tanpa adanya peran manusia perusahaan tidak berjalan dengan semestinya, kunci keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan adalah sumber daya manusia yang kompeten sehingga dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Hastuti & Kasmari, 2022).

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan optimal lebih berkontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Penegasan ini didukung oleh Safitri dan Kasmari (2022) yang menyatakan bahwa pencapaian suatu perusahaan tergantung pada kinerja setiap karyawan yang sesuai dengan tugas yang diberikan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016) Kinerja adalah sejauh mana setiap karyawan memberikan kontribusi positif kepada perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang berkualitas, karena karyawan yang berkualitas akan memberikan hasil optimal, dan dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan.



Lingkungan kerja adalah semua hal yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan seperti kelengkapan fasilitas, kebisingan, cahaya atau penerangan maupun suhu (Afandi, 2018). Lingkungan tempat kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka dapat mempengaruhi perilaku karyawan, semangat kerja karyawan dan konsentrasi karyawan sehingga perlu adanya kesadaran menjaga lingkungan kerja agar dapat terorganisir dengan baik dan tidak menimbulkan dampak buruk bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kotrinnada (2022), Rahmawati,dkk (2021), Jayadi dan Liana (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan emosi, pemikiran, dan kondisi fisik seseorang yang dipengaruhi oleh adanya ketegangan dalam suatu lingkungan kerja (Siagan, 2020). Adapun menurut Hasibuan (2014) stres kerja merupakan sebuah ketegangan yang dialami oleh karyawan sehingga menimbulkan emosi, cara berfikir dan kondisi orang tersebut. Penurunan kinerja dan efektivitas kinerja dapat terjadi karena adanya stres yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyati,dkk (2021), Rahmawati,dkk (2021), Effendi dan Fitria (2019) membuktikan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan Santoso dan Rijanti (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap seseorang terhadap norma-norma yang ada disekitarnya dan pengaruhnya terhadap tujuan organisasi tergantung pada disiplin (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja di perusahaan dimaksudkan untuk mengarahkan karyawan agar mematuhi semua peraturan yang berlaku tanpa menggunakan kekerasan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimat dan Wahid (2021), Ariyati,dkk (2021), memberikan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Muna dan Isnawati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Nuclear Coating Fabric merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang flex banner atau frontlite banner. Dimana flex banner digunakan sebagai media cetak di dunia advertising outdoor pada mesin digital printing pusat maupun daerah. Dalam mengembangkan bisnisnya PT. Nuclear Coating Fabric perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas supaya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas pula, sehingga mampu memenuhi target pemesanan dari para konsumen dan dapat mendorong perkembangan kinerja perusahaan. Akan tetapi pada PT. Nuclear Coating Fabric mempunyai beberapa masalah yang harus dihadapi, yaitu adanya penurunan kinerja karyawan, yang menyebabkan tidak tercapainya target. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk dapat melakukan analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja adalah kondisi tempat dan situasi kerja yang dihadapi oleh karyawan mulai dari metode kerja, pengaturan kerja, serta lingkungan dimana seseorang ataupun kelompok melakukan pekerjaannya. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu 1.) lingkungan kerja fisik: semua keadaan berbentuk fisik di lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. 2.) lingkungan kerja non fisik: keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan ataupun hubungan dengan rekan kerja serta bawahan (Sedarmayanti, 2011).

Stres Kerja

Handoko (2014) mendefinisikan stress merupakan ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, tekanan stress dapat mempengaruhi seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Stres kerja adalah perasaan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajiban dan seseorang merasa tertekan atau adanya ketegangan dalam bekerja maka dapat membuat seseorang merespond secara negatif (Sinambela, 2016). Adapun beberapa indikator yakni kondisi pekerjaan, masalah peran, faktor interpersonal, kesempatan pengembangan karir, struktur dan iklim organisasi (Hasibuan, 2017).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah upaya meningkatkan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan didalam perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku suatu perilaku seorang karyawan (Afandi, 2016). Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain tingkat pemberian bonus, pemimpin dapat menjadi teladan dalam perusahaan, peraturan yang pasti dan jelas, pimpinan berani mengambil keputusan, pengawasan yang dilakukan pemimpin, memberikan perhatian terhadap karyawan, dan menciptakan kebiasaan untuk mendukung disiplin (Hasibuan, 2017).

Kinerja

Mangkunegara (2016) mendefinisikan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja optimal adalah gambaran dari sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) karyawan merupakan tindakan nyata yang diperlihatkan individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, organisasi (Simamora, 2015).

METODE

Variabel pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) untuk dapat mengetahui lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan bagian produksi

PT. Nuclear Coating Fabric, maka obyek dan populasi pada penelitian ini merupakan karyawan produksi PT. Nuclear Coating Fabric. Sedangkan sampel yang dipakai pada penelitian ini mempergunakan teknik purposive sampling yang berarti memerlukan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan di teliti. Adapun teknik penentuan jumlah sample dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang memperoleh besar sample pada penelitian ini adalah sebesar 125 responden.

Pada penelitian ini metode yang dipergunakan bersifat kuantitatif. Sedangkan sumber data yang ada pada penelitian ini ialah sumber data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan serta sumber data sekunder yang didapat dari sarana seperti buku, literatur dan dokumen perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai	Loading Factor	Keterangan
		KMO > 0,5	>0,4	
Kinerja Karyawan	Y1	0,836	0,814	Valid
	Y2		0,649	Valid
	Y3		0,840	Valid
	Y4		0,818	Valid
	Y5		0,816	Valid
	Y6		0,850	Valid
	Y7		0,778	Valid
	Y8		0,910	Valid
	Y9		0,884	Valid
	Y10		0,841	Valid
	Y11		0,848	Valid
	Y12		0,890	Valid
	Y13		0,800	Valid
Lingkungan Kerja	X1.1	0,789	0,793	Valid
	X1.2		0,867	Valid
	X1.3		0,797	Valid
	X1.4		0,780	Valid
	X1.5		0,929	Valid
	X1.6		0,913	Valid
	X1.7		0,752	Valid
	X1.8		0,688	Valid
	X1.9		0,517	Valid
	X1.10		0,831	Valid
	X1.11		0,611	Valid
	X1.12		0,597	Valid
Stress Kerja	X2.1	0,902	0,884	Valid
	X2.2		0,932	Valid
	X2.3		0,892	Valid
	X2.4		0,929	Valid
	X2.5		0,928	Valid
	X2.6		0,945	Valid
	X2.7		0,917	Valid
	X2.8		0,883	Valid
	X2.9		0,841	Valid

Disiplin Kerja	X2.10	0,861	0,853	Valid
	X2.11		0,910	Valid
	X3.1		0,838	Valid
	X3.2		0,863	Valid
	X3.3		0,910	Valid
	X3.4		0,864	Valid
	X3.5		0,869	Valid
	X3.6		0,884	Valid
	X3.7		0,795	Valid
	X3.8		0,837	Valid
	X3.9		0,903	Valid
X3.10	0,825	Valid		

Sumber: Output SPSS versi 22. 2023

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil hitung uji validitas diketahui KMO semua item indikator tiap - tiap variabel lebih dari 0,5 dan *loading factor* (component matrik) memiliki lebih dari 0,4 yang menandakan data tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,831	0,70	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X1)	0,815	0,70	Reliabel
3	Stres Kerja (X2)	0,897	0,70	Reliabel
4	Disiplin Kerja (X3)	0,827	0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 22. 2023

Pada tabel di atas memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja, stress kerja kerja, disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 maka instrumen penelitian lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Adjusted R Square	Annova		Regresi		Keterangan
		F hitung	Sig	Beta	Sig	
X1	0,464	36,730	0,000	0,441	0,000	Hipotesis 1 diterima
X2				-0,101	0,163	Hipotesis 2 ditolak
X3				0,411	0,000	Hipotesis 3 diterima

Sumber: Output SPSS versi 22. 2023

Pada analisis regresi linier berganda dibutuhkan untuk dapat memperkirakan adanya pengaruh hubungan antara variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y).

3.Koefisien Determinan

Perolehan nilai *adjusted R² square* sebesar 0,464. Hasil ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 46,4% (0,0464 x 100%), sementara 53,6% (100%-46,4%) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain diluar lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja.

4.Uji F

Hasil uji F sebesar 36,730 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil disbanding taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja secara serentak mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sehingga model regresi yang digunakan layak untuk digunakan.

5.Uji T

Uji hipotesis atau uji T digunakan untuk membuktikan lingkungan kerja (X1), stress kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) peritem berpengaruh parsial pada kinerja karyawan (Y) yang memiliki dampak kepada PT. Nuclear Coating Fabric.

Perlu dilihat bahwa koefisien beta untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,441 dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja di peroleh sebesar 0,00 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai tersebut positif dan signifikan yang berarti hipotesis 1 **diterima**.

Dapat diketahui bahwa koefisien beta untuk variabel stress kerja sebesar -0,101 dan nilai signifikan variabel stress kerja sebesar 0,163 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai tersebut negatif dan tidak signifikan yang berarti hipotesis 2 **ditolak**.

Dapat diketahui bahwa koefisien beta untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,411 dan nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar 0,00 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa nilai tersebut positif dan signifikan yang bermakna hipotesis 3 dapat **diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian lingkungan kerja membuktikan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric dengan koefisien regresi sebesar 0,441 dan signifikansi sebesar 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengujian hipotesis lingkungan kerja memberikan pengaruh antara nilai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan jika lingkungan kerja semakin baik maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya. Hasil ini di dukung oleh nilai rata-rata (mean) tertinggi yaitu dekorasi tempat kerja tertata rapi. Semakin bersih dan tertata tempat kerja maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian stres kerja diketahui bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nuclear Coating Fabric dengan koefisien regresi sebesar -0,101 dan signifikansi 0,163 yang mana lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengujian hipotesis stres kerja tidak memberikan pengaruh antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain penurunan stres kerja berdampak pada kinerja karyawan, namun nilai signifikansi tidak sesuai yang disyaratkan kurang dari 0,05 . Hal ini dapat dilihat dari indikator stres kerja yaitu pekerjaan kurang jelas yang memiliki rata-rata paling tinggi, dengan adanya tugas yang diberikan perusahaan perlu memberikan pengarahan dan penjelasan yang jelas secara berkala agar dapat menghilangkan ketidakpahaman karyawan yang kemungkinan terjadi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian disiplin kerja membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric dengan koefisien regresi sebesar 0,411 dan signifikansi 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan memberikan pengaruh antara nilai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nuclear Coating Fabric. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya stress kerja maka tidak akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan maka akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja

SARAN

1. Pada variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh yang besar dibandingkan dengan variabel lain pada PT. Nuclear Coating Fabric, maka perusahaan diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan kondusif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Pada variabel stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan diharapkan memperhatikan variabel indikator stres kerja yang nilai indikatornya paling tinggi yaitu seringkali pekerjaan tidak dijelaskan secara detail . Sehingga perlu diperhatikan pada

pihak perusahaan untuk dapat menghindari resiko yang tidak diinginkan terhadap kinerja karyawan dimasa mendatang.

3. Pada variabel disiplin kerja terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kebijakan yang sudah ada ditempat kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, F. (2018). Pengaruh Motivasi Disiplin kerja Lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jendral Soedirman. (*Doctoral dissertation, Universitas Jendral Soedirman*).
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *BENNING*, 8(1), 115.
- Effendi, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2)
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (*Center Of Academic Publishing Service*)
- Hasibuhan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuhan, SP. Melayu. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuhan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan ke 9, PT Bumi Aksara.
- Hastuti, I. L., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kualitas Hidup Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liberro Indonesia Surabaya. *Eqien Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1482 – 1489
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 661-670
- Kotrinnada, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi kasus terhadap Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Kalibiru Jakarta Utara*). (Doctoral Dissertation, Sekkolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130
- Muslimat, A., & Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120 – 127.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *The influence of communication, work environment, and discipline to employe performance in PDAM North Sumatra. In first international conference on administration science (ICAS 2019). Atlantis Press*
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3)
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Safitri, A. N., & Kasmari K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien- Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 11(02), 14 -25
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien – Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935
- Siagian, M. (2020). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo Di Kota Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 329-342
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyon. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jrunal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1). 58-73
- Sunyoto, D. K. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk meningkatkan Kinerja jangka panjang, Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.