



## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Kasus pada Badan Pusat Statistik Jombang)

Satura Abdi Negara<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Surabaya

---

### Abstract

Received:

Revised:

Accepted:

*This study aims to analyze the effect of the work environment, leadership style, and work stress on employee performance. This research method is quantitative. The sampling technique used was nonprobability sampling in the category of population sampling with a total of 39 respondents who were employees of the Central Bureau of Statistics of Jombang. The statistical analysis used is multiple linear regression using the PLS application.*

*The results showed that leadership style had a significant negative effect on work stress and work stress had a significant negative effect on employee performance at the Jombang Central Bureau of Statistics. The implications based on this research indicate that leaders must pay more attention to the condition of employees so that they can improve performance and reduce stress levels. Thus, organizational goals can be achieved.*

**Keywords:** *Work Environment, Leadership Style, Work Stress, Employee Performance*

(\*) Corresponding Author: [saturaabdingr10@gmail.com](mailto:saturaabdingr10@gmail.com)

**How to Cite:** Negara, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Kasus pada Badan Pusat Statistik Jombang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 699-712. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10397003>

---

### PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dibentuk dikarenakan memiliki tujuan yang akan diraih bersama (Triastuti, 2019). Organisasi pemerintahan didirikan dengan supaya melayani hak-hak masyarakat sipil (Engkus et al., 2021). Sumber daya diperlukan guna meraih tujuan setiap organisasi. Sumber Daya Alam, Sumber Daya Sumber Daya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), Sumber Daya Finansial, dan Sumber Daya Manusia termasuk dalam kategori ini. Diantara beberapa sumber daya yang disebutkan, yang utama ialah SDM (Sony Eko Adisaputro, 2020). Kini SDM yang berkualitas tinggi sangat diutamakan. Orang-orang di tempat kerja harus menghadapi banyak tekanan karena persaingan dan tuntutan profesional yang meningkat (Manullang, 2014). Setiap lingkungan organisasi tentu ingin kualitas Sumber Daya Manusia yang baik agar produktivitas perusahaan terus meningkat. Setiap lingkungan organisasi tentu ingin kualitas Sumber Daya Manusia yang baik agar produktivitas perusahaan terus meningkat.

Stres kerja berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan, menjadikannya sebagai hal utama yang diperhatikan perusahaan saat ini. (Linda et al., 2014). Stres kerja / job stress yakni sebuah tekanan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, serta keadaan fisik seseorang yang diakibatkan tekanan akibat bekerja. Berikutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan pekerjaan (Setyawan, 2018). Lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam

mendukung peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan baik lingkungan fisik ataupun non-fisik. Selanjutnya, faktor yang memengaruhi kinerja ialah gaya kepemimpinan. Kesesuaian atas gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang atasan yang dirasakan oleh karyawan, tentu akan mendorong karyawan untuk melaksanakan perintah yang diberikan dan membuat karyawan bisa menerima informasi yang diberikan dengan baik (Hidayat et al., 2018).

Berbagai macam ketidaksesuaian yang dirasakan karyawan akan direspon secara beragam pula. Sebagai contoh respon tersebut adalah kekecewaan, apatisme, serta bentuk reaksi lain yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Reaksi disampaikan setiap orang berbeda.

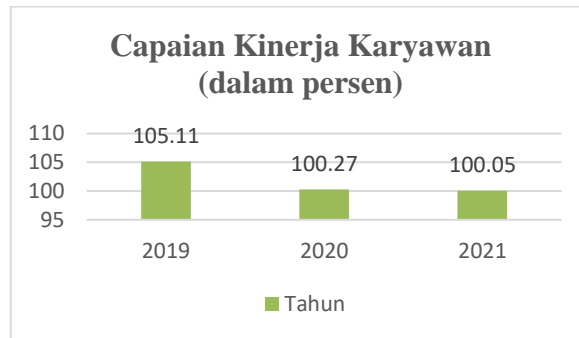
BPS Jombang merupakan Lembaga Pemerintah Non-kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Lembaga ini memiliki fungsi utama dalam menyediakan data statistik dasar bagi pemerintah atau masyarakat sipil. Selain itu, BPS juga berkoordinasi bersama pemerintah daerah untuk menyelenggarakan statistik regional. BPS Jombang mempunyai 39 karyawan. Yaitu 33 Pegawai Negeri Sipil dan 6 honorer. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan BPS Jombang diberikan beberapa fasilitas. Yaitu, transportasi, ruangan ber-AC yang nyaman, meja dan komputer pribadi. Tentu hal tersebut penting bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Namun. Pada kenyataannya, kinerja karyawan masih belum memenuhi target yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Jombang 2021.

**Tabel 1. Laporan Kinerja BPS 2021**

No	Keterangan	Indikator	Target	Realisasi
1	SS.1 Meningkatkan Pemanfaatan data Statistik yang berkualitas	Persentase pengguna data yang mempergunakan data BPS sebagai dasar perencanaan dan evaluasi	95 %	92,31 %
		Persentase publikasi statistik yang mengimplementasikan standar akurasi menjadi dasar perencanaan serta evaluasi pembangunan nasional	33,3 %	32,3 %

Sumber : Laporan Kinerja BPS 2021

Pada tabel tersebut, dijelaskan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang diberikan. Selain itu, terdapat penurunan rata rata capaian kinerja dari tahun 2019-2021, dengan digambarkan pada capaian kinerja berikut :



Sumber : Laporan Kinerja BPS Jombang Tahun 2019,2020,2021

**Gambar 1.**  
**Laporan Kinerja BPS Jombang Tahun 2019,2020,2021**

Data tersebut merupakan rata-rata capaian kinerja karyawan BPS Jombang yang diambil beberapa indikator. Yaitu :

1. Menyediakan data statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar pembangunan
2. Tingkat kolaborasi, integrasi, dan standarisasi untuk menyelenggarakan SSN
3. Tingkat pelayanan yang diberikan
4. Penguatan tata kelola lembaga dan birokrasi

Selanjutnya, dari hasil observasi dalam penelitian ini, gambaran lingkungan kerja yang terdapat di BPS Jombang, yaitu seluruh saling berhubungan dengan baik. BPS Jombang juga mempunyai peraturan yang tegas dan harus dipatuhi oleh masing-masing karyawan. Lalu, lingkungan yang tenang dan nyaman.

Dari fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penelitian ini menggabungkan faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tersebut sebagai variabel eksogen yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Lalu stres kerja merupakan variabel endogen dikarenakan pada penelitian terdahulu diperoleh bahwasanya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mampu memengaruhi stres kerja karyawan dan stres kerja merupakan kondisi psikologis individu yang berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan fenomena di atas, penelitian ini mengambil objek Badan Pusat Statistik Jombang dan rumusan masalah yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja pada Stres Kerja Karyawan Badan Pusat Statistik Jombang?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan pada Stres Kerja Karyawan Badan Pusat Statistik Jombang?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Jombang?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Jombang?
5. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja pada Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Jombang?

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada stres kerja karyawan

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada stres kerja karyawan

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan

H4 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan

H5 : Stres kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan

## **METODE**

Penelitian ini berjenis kuantitatif, dan membutuhkan metode yang sistematis, terencana, serta tersusun secara jelas dari awal sampai diakhir penelitian. (Rudini, 2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian di mana banyak angka digunakan untuk mengumpulkan data, menafsirkannya, dan menganalisis hasilnya secara statistic. Sumber yang digunakan oleh peneliti yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber aslinya, peneliti memberikan kuesioner melalui google formulir kepada karyawan Badan Pusat Statistik Jombang. Sedangkan sumber sekundernya adalah sumber tambahan berupa jurnal, penelitian terdahulu, dan literature terkait yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat.

Pada penelitian ini, sampel dipilih mempergunakan nonprobability sampling dengan kategori sampling populasi karena setiap anggota populasi diambil sebagai sampel, yang biasanya terjadi ketika populasi kecil (Abdullah, 2015). Adapun jumlah populasi yang dijadikan sampel penelitian yaitu 39 karyawan Badan Pusat Statistik Jombang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) melalui teknik analisis PLS. PLS ialah model persamaan SEM yang berbasis komponen atau varian. Menurut (Abdullah, 2015). PLS adalah pendekatan yang berbeda dari pendekatan modeling equation struktural berbasis kovarian. SEM berbasis kovarian biasanya menguji kausalitas dan teori, sementara PLS berkonsentrasi pada prediksi model. Menurut (Irwan et al., 2015), langkah langkah PLS terdiri dari:

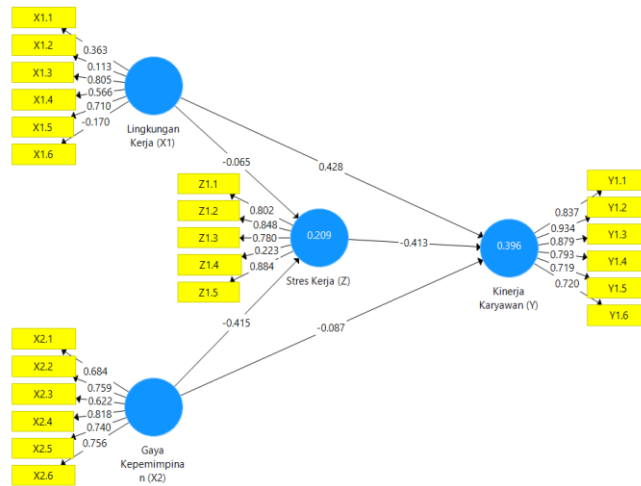
- a. Hubungan antar variabel laten berdasarkan substantive theory digambarkan dalam desain internal model
- b. Merancang outer model (*outer relation* atau *measurement model*)
- c. Membuat diagram jalur. Konstruksi ditampilkan pada diagram jalur berkaitan dengan anak panah. Korelasinya ditunjukkan dengan anak panah yang lurus.
- d. Menghitung atau memperkirakan parameter Metode kuadrat terkecil (PLS) adalah metode estimasi parameter.
- e. *Godness of fit*. Pada perihal ini terbagi dalam 2 jenis, yaitu *outer* model dan *inner* model. Untuk menguji hipotesis penelitian, koefisien jalur dievaluasi melalui perbandingan nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig, yang dijadikan landasan untuk mengambil keputusan:
  - 1)  $H_0$  diterima jika nilai probabilitas  $0,05 \leq sig$ , maka  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak signifikan.
  - 2) Jika nilai probabilitas  $0,05 \geq sig$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa itu signifikan..

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

a) Evaluasi Outer Model

Evaluasi model pengukuran ialah tahap supaya melakukan evaluasi validitas serta reliabilitas sebuah konstruk yang dijelaskan di bawah ini:



**Gambar 2. Konstruk Outer Model**

**Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja	0.653	0.836
Gaya Kepemimpinan	0.792	0.877
Stres Kerja	0.853	0.900
Kinerja Karyawan	0.900	0.927

Sumber: PLS (data diolah)

Tabel diatas memperlihatkan bahwasanya semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.6 dan nilai *composite reliability* > 0,7. Sehingga menurut perhitungan nilai keduanya seluruh indikator dikatakan reliabel untuk mengukur variabelnya.

b) Evaluasi Inner Model

- Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

$R^2$  digunakan dalam melihat seberapa besar kontribusi dari variabel eksogen pada variabel endogen. Adapun perolehannya bisa diketahui pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

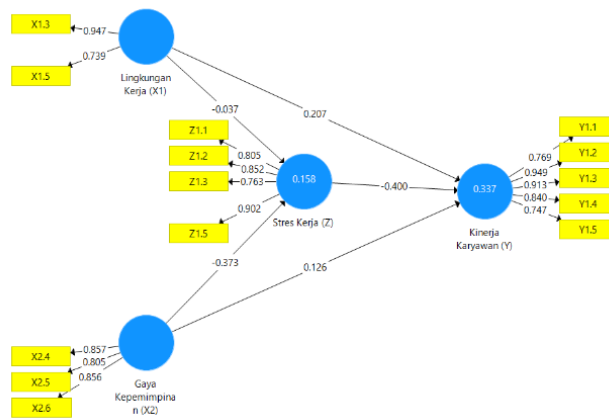
Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,337
Stres Kerja (Z)	0,158

Sumber: PLS (data diolah)

Tabel 3 memperlihatkan bahwasanya Nilai R-square pada variabel Kinerja Karyawan nilainya 0.337 atau 33.7%. perihal tersebut dapat memperlihatkan bahwasanya keragaman variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja sebesar 33.7%. sementara 66.3% lainnya ialah kontribusi variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Nilai R-square pada variabel Stres Kerja bernilai 0.158 atau 15.8%. perihal tersebut dapat memperlihatkan bahwasanya keragaman variabel Stres Kerja mampu dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan 15.8%. Sementara 84.2% lainnya ialah kontribusi variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

• Hasil Uji Hipotesis

Pengujian signifikansi dipergunakan dalam mengetahui ada atau tidak variabel eksogen pada variabel endogen. Ketentuan dalam pengujian memperlihatkan bahwasanya jika nilai T-statistics  $\geq$  T-tabel (1.96) atau nilai P-Value < significant alpha 5% atau 0.05, maka dikatakan terdapat pengaruh signifikan variabel eksogen pada variabel endogen. Perolehan uji signifikansi dan model bisa dilihat pada Gambar 3 dan Tabel 4 berikut.



**Gambar 3. Konstruk Inner Model**

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis**

	O Original Sample (O)	Statistics ( O/STDEV )	Value s	Kete rangan
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	- 0.037	0.20 0	.841	Ditol ak
Gaya Kepemimpinan -> Stres Kerja	- 0.373	1.99 7	.046	Diter ima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0. 222	0.95 6	.339	Ditol ak
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0. 275	1.32 3	.186	Ditol ak
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	- 0.400	3.15 8	.002	Diter ima

Sumber: : PLS (data diolah)

Keterangan:

Jika T-statistic > 1.96; maka hipotesis diterima atau ada pengaruh signifikan

Jika P-values < 0.05; maka hipotesis diterima atau ada pengaruh signifikan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Perolehan dari penelitian menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada stres kerja. Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan memberi keamanan dan kenyamanan menjadikan pegawai menjalankan pekerjaan dengan optimal dan tanpa tekanan. Pegawai BPS Jombang memiliki sistem peraturan kerja yang berlaku di lingkungan kerja. Peraturan yang sudah diterapkan dapat terbilang secara adil dan konsisten. Selain itu, Pegawai BPS Jombang diberi beban tugas yang memang sesuai dengan posisi kerjanya dan hal itu tidak akan berpengaruh terhadap stres kerja.

Dari perolehan analisis data dan observasi lapangan, dapat diketahui bahwasanya tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap stress kerja pada karyawan BPS Jombang disebabkan karena lingkungan kerja pada BPS Jombang bukan sesuatu yang mendasari pegawai dalam mempertimbangkan pelaksanaan pekerjaan. Pegawai lebih memikirkan masalah yang timbul serta beban pekerjaan yang berlebihan dalam pekerjaan daripada lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Perihal tersebut selaras dengan penelitian dari Hatmawan (2015) yang mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada stres kerja.

### 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja

Perolehan dari penelitian memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan pada stres kerja. Dimana, Gaya Kepemimpinan yang salah dalam penerapan metodenya akan meningkatkan Stres Kerja. Inilah yang terjadi ketika gaya kepemimpinan yang tidak sesuai membuat pegawai bekerja

tidak produktif dan kurang kreatif. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai akan berdampak pada pekerjaan. Pekerjaan akan menjadi tidak stabil dan membuat pegawai merasa stres. Saat pimpinan dan bawahan memiliki keterkaitan negatif akan menyebabkan kesenjangan antara pimpinan dan bawahan, perihal tersebut akan mempengaruhi tingkat kesetresan seorang pegawai. Di BPS Jombang masih ada kesenjangan antara pimpinan dan pegawai yang perlu diperbaiki agar mengurangi stres kerja. Komunikasi yang selama ini terjalin sesungguhnya sudah baik hanya saja perlu diperbaiki lagi agar menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh negatif tersebut berlawanan arah dengan adanya stres kerja yang dirasakan karyawan BPS Jombang. Kepemimpinan yang baik dapat menurunkan stres dalam bekerja. Perihal tersebut selaras dengan penelitian (Puspitasari et al., 2021) dan (Agus Heri Prayatna, 2016) dimana pemimpin harus mempunyai jiwa pemimpin serta kepercayaan yang kuat supaya tujuan bersama bisa tercapai bersama karyawan, bukan semakin meningkatkan tingkat stres pada karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Perolehan dari penelitian memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja baik atau buruk tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya terhadap tempat kerja. Ketika seorang pegawai menikmati lingkungan kerja tempatnya bekerja, pegawai akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan memenuhi tugasnya di tempat kerja.

Berdasarkan hasil observasi, bahwasannya di lingkungan kerja BPS Jombang masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki sifat individualisme. Saat adanya masalah yang kompleks, mereka akan lebih fokus menyelesaikan masalahnya sendiri. Rasa tanggungjawab yang besar membuat pegawai BPS mampu melakukan pekerjaan di dalam maupun di luar kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa memperhatikan bagaimana kondisi lingkungan yang mereka alami. Mereka harus tetap menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai target yang diberikan, bagaimanapun kondisi lingkungan yang terjadi. Hal tersebut selaras dengan penelitian (Nabawi, 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Perolehan penelitian memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Saat Gaya Kepemimpinan bertambah atau menurun tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan dalam mengatur hubungan antar anggota masyarakat. Kepemimpinan bisa diartikan sebagai kemampuan untuk membuat bawahan bekerja sama dengan kelompok supaya meraih tujuan bersama. Kepemimpinan dapat dilandaskan pada kemampuan pimpinan dalam mengajak, mempengaruhi dan membujuk bawahannya untuk melaksanakan suatu hal guna mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, BPS Jombang setiap divisi memiliki tugas yang dikerjakan dan memiliki masa waktu yang sudah ditentukan, pemimpin hanya perlu mengontrol dan mengendalikan pekerjaan yang perlu diselesaikan sehingga gaya kepemimpinan bukanlah suatu faktor dalam mempengaruhi kinerja

mereka. Pegawai memiliki porsi pengendali dimana akan ditingkatkan kinerjanya jika diperlukan dan sebaliknya. Namun, bagaimanapun gaya kepemimpinan yang diterapkan pada BPS, kinerja karyawan harus tetap baik dikarenakan terdapat target yang harus dicapai setiap pegawai. Jadi, tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perihal tersebut selaras dengan penelitian (Hatmawan, 2015). Bahwa bagaimanapun gaya kepemimpinan yang diberikan, karyawan harus tetap konsisten dalam kinerja mereka.

### **5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Perolehan dari penelitian memperlihatkan bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Saat stres kerja yang dirasakan pegawai meningkat, sehingga kinerja karyawan akan menurun. Stres kerja termasuk situasi yang merusak fisik serta psikis individu melebihi kemampuan yang dimiliki. Stres kerja yang terjadi kepada pegawai BPS Jombang terjadi karena pekerjaan yang beruntun setiap bulannya yang membuat pegawai BPS kewalahan. Pekerjaan yang memiliki kapasitas banyak dan diluar kendali yang bisa di kontrol membuat pegawai BPS Jombang tidak pernah beristirahat, bahkan di hari libur sekalipun. Menumpuknya rasa lelah akan membuat pegawai menjadi stres hingga kinerja yang terjadi menurun.

Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh negatif tersebut berlawanan arah dengan adanya kinerja karyawan BPS Jombang. Tingginya stres kerja, maka kinerja karyawan bisa mengalami penurunan. Stres kerja yang meningkat bisa berdampak buruk dalam jangka waktu yang panjang, sehingga karyawan merasa ingin melepaskan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian (Amelia, Vera; Ratna, 2022), (Kristanti, 2017) menunjukkan bahwasanya Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil serta pembahasan yang telah dilaksanakan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan BPS Jombang
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja pada karyawan BPS Jombang
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan BPS Jombang
4. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan BPS Jombang
5. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pada karyawan BPS Jombang

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- Agus Heri Prayatna, M. S. (2016). *ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan, pada Fave Hotel Seminyak. Penelitian ini merupakan penelitian. 5(2), 845–872.*

- Amaludin, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ilmiah EKONOMIKA*, 13(2), 1–16. <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe/article/view/621>
- Amelia, Vera; Ratna, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 196. <https://doi.org/10.32832/Manager.V1i1.1770>
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Baidowi, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Bumiputera Cabang Sekip Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 99–107. <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/forbiswira/article/download/1406/420>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Engkus, Ainyna Rachmadianty Azan, Alliadzar Hanif, & Anisa Tiara Fitr. (2021). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 19(1), 39–46. <https://doi.org/10.54783/dialektika.v19i1.62>
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 351–369. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.166>
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2006). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 46.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hama, A., Filianus, M., Murwati, Y., & Helena N, M. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 5(1), 63. <https://doi.org/10.51774/mapan.v5i1.131>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>
- Hatmawan, A. A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 4(1), 91. <https://doi.org/10.25273/Jap.V4i1.678>
- Hendri Jopanda. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Wasteforchange Alam Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 53–60. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.203>
- Heriyanti, S. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Irwan, Adam, K., Adam, K., Pada, D., Matematika, J., Sains, F., & Teknologi, D. (2015). METODE PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) DAN TERAPANNYA (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Teknosains*, 9(1), 53–68.
- Iskandarsyah, D., & Ghozali, I. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Prestasi Mahasiswa Dalam Mempelajari Matakuliah Akuntansi Keuangan Menengah (Studi Empiris Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Reguler Di Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 1(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/Accounting>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Kurniawati, Y. (2012). Analisis Sebab-Akibat (Causal) Antara Variabel Eksogen Dan Endogen Pada Path Analysis. *Universitas Negeri Padang*.

- Lait, J., & Wallace, J. E. (2002). Stress at work: A study of organizational-professional conflict and unmet expectations. *Relations Industrielles*, 57(3), 463–490. <https://doi.org/10.7202/006886ar>
- Linda, M. R., Megawati, & Japriska, Y. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (Pls). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 74–88.
- Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan outsourcing pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 98–104.
- Manullang, M. (2014). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 1–23.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Marchelia, V. (2014). *Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Karyawan*. 2(01), 144–150.
- Meregawa, N. F., & Suwandana, I. G. M. (2020). Work Environmental Analysis of Employee Performance With Reward As Mediation Variables (Case Study On Bay Beach Resort & Spa Jimbaran. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(8), 296–302.
- Mustyani, N. M., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumda Desa Adat Kutuh. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Nandang, Asep Jamaludin, & Wanta. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Pada Bagian Quality Control Assy Di Pt. Xxx. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 6(2), 60–80. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v6i2.1899>
- Ngalimun. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/Parameter.V4i2.42>
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 1–13.
- Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Journal Management*, 11(1), 102–126.

- Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L., Solberg Söilen, K., & Abdulkader, B. (2021). Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment. *Journal of Business Research*, 137(September), 488–499. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.045>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Rudini, R. (2017). Peranan Statistika Dalam Penelitian Sosial Kuantitatif. *Jurnal SAINTEKOM*, 6(2), 53. <https://doi.org/10.33020/saintekom.v6i2.13>
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202–222.
- Sa'diyah, H. (2018). Manajemen Mutu Pendidikan dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia. *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 101. <https://doi.org/10.36835/bidayatuna.v1i2.329>
- Sari, J., & Rokhmi Fuadati, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(1), 39–59. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i1.5133>
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–83.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.
- Sony Eko Adisaputro. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 1(1), 1–27. <https://doi.org/10.53429/j-kis.v1i1.118>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syahrial, H., & Robica, D. (1981). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada PT> Perusahaan Gas Negara Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Trang, D. S. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>

- Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2015). Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26–35. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.01.009>
- Urmila, S., & Rayuwanto, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Keizai*, 3(1), 160–174. <https://doi.org/10.56589/keizai.v3i1.275>
- Usmanto, E. J. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Bapenda Kabupaten Madiun)*.
- Wahyuningsih, S. (2018). *Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. Warta Edisi 60, April, 91–96.*
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri) Yosep Satrio Wicaksono. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–39.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>