

Terbit : 12 Agustus 2024

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Soppeng

Chaeruddin¹, Subhan Akbar Abbas², Kasmirandi³
Bisnis Digital, STMIK Amika Soppeng^{1,2,3}

chaeruddin@amiklps.ac.id¹, subhan@amiklps.ac.id², randkasmirandi@gmail.com³

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) ULP Soppeng). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. PLN (persero) ULP Soppeng. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. PLN (persero) ULP Soppeng yang berjumlah 55 orang. Metode yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu sampel jenuh atau total sampling di mana keseluruhan populasi dijadikan sampel. Dengan demikian maka besaran sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan PT. PLN (persero) ULP Soppeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Didalam sebuah lembaga atau organisasi, kegiatan pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia sangatlah penting demi tercapainya tujuan bisnis karena SDM merupakan suatu aset organisasi yang paling berharga. Supaya setiap aktifitas yang dilakukan oleh perusahaan bisa berjalan dengan lancar maka setiap perusahaan pasti memerlukan karyawan yang bisa bekerja dengan baik. Salah satu alasan yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan yaitu tingkat kinerja karyawannya. Pernyataan ini didukung oleh (Yudianto *et al.*, 2018:19) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh setiap karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan serta bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Setiap perusahaan ingin memastikan karyawannya bekerja dengan baik dan selalu dituntut bekerja secara maksimal yang akan memberikan sumbangan yang paling menguntungkan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan, pemasaran dan produksi. Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Misalnya hal yang harus menjadi perhatian bagi manajer sumber daya manusia ialah lingkungan kerja harus memenuhi fasilitas kerja yang kurang dan memperhatikan kinerja kurang baik dan mampu memberikan arahan agar karyawan tidak mengalami stres dalam bekerja.

individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Misalnya hal yang harus menjadi perhatian bagi manajer sumber daya manusia ialah lingkungan kerja harus memenuhi fasilitas kerja yang kurang dan memperhatikan kinerja kurang baik dan mampu memberikan arahan agar karyawan tidak mengalami stres dalam bekerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2018:75) menyatakan keadaan kerja yang buruk dan tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan berkonsentrasi dan menurunnya kualitas kerjanya. Suatu organisasi juga perlu mendorong karyawannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana karyawan dapat bekerja secara optimal (Poakita *et al.*, 2019: 4165).

Selain lingkungan kerja ada juga hal lain yang mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja yaitu stres kerja. Dalam aktivitas pekerjaan, karyawan selalu dituntut bekerja secara cepat dan tepat sesuai prosedur kerja dan harus mampu bekerja di bawah tekanan, kebanyakan hal ini dialami oleh karyawan di berbagai perusahaan. Stres yang dirasakan seorang karyawan bisa jadi karena pekerjaan yang terlalu banyak, ketidakpahaman terhadap standar kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres tidak hanya berasal dari dalam perusahaan, bisa juga berasal dari luar pekerjaan, seperti konflik pribadi yang terbawa dalam lingkungan pekerjaan atau masalah pekerjaan yang terbawa ke dalam diri karyawan. Keadaan tersebut menjadi pemicu terjadinya stres kerja dalam diri seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

Siagian dan Wasiman (2018:4) menyatakan bahwa stres yang berlebihan dapat menimbulkan perubahan emosi, psikologi dan perilaku seorang karyawan yang bisa mengganggu hasil kerjanya. Ketika seorang karyawan selalu bahagia di tempat pekerjaannya, karyawan umumnya memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang cukup baik. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. PLN (Persero) ULP Soppeng yang merupakan perusahaan yang bergerak melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. Layanan seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik PLN, pemabayaran listrik hingga complain.

PT. PLN (Persero) ULP Soppeng sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah — langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. PLN (Persero) ULP Soppeng dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang kurang nyaman disebabkan karena lokasi yang berdekatan dengan stadion Hj. Andi Wana Kab.Soppeng, serta kegiatan atau aktifitas yang masih sering berlangsung di stadion tersebut membuat suasana di kantor PT.PLN (Persero) ULP Soppeng sering terganggu, dan juga beban kerja yang berat yang dihadapi karyawan bisa membuat karyawan stres dalam bekerja. Berdasarkan fenomena di atas tentang lingkungan kerja dan stres kerja, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Soppeng.

Pokok permasalahan yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Soppeng ? dan Diantara Lingkungan Kerja dan Stres kerja manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Soppeng ? Tujuan penelitian ini adalah :“ Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Soppeng. Dan Untuk

menganalisis diantara lingkungan kerja dan stress kerja yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Soppeng.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut (Sari *et al.*, 2018: 4446) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan hasil kinerja yang baik, sesuai dengan keadaan fisik ataupun non fisik sehingga memperoleh keamanan dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Selanjutnya menurut pendapat Handaru *et al.*, (2017:299) mengemukakan lingkungan kerja merupakan alat atau bahan yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan baik secara kelompok maupun perseorangan. Pendapat serupa dikemukakan oleh Menurut Sedarmayanti (2017:18), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Stres Kerja

Menurut (Fahmi, 2018: 256) pengertian stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika tidak ada solusi dan tidak segera ditanganin maka akan membawa pengaruh kepada kesehatannya. Menurut (Dara *et al.*, 2018: 139) stres adalah kondisi fisik dan psikologis individu yang dipengaruhi oleh tekanan yang mungkin datang dari luar atau dalam diri seseorang.

Kinerja

Menurut (Leony Hoki, 2018: 54) mengemukakan bahwa pengertian kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam bisnis demi tercapainya target selama periode waktu yang telah ditentukan. Pernyataan ini sependapat dengan (Yudianto *et al.*, 2018: 19) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Soppeng yang berjumlah 55 (lima puluh lima) orang karyawan. Dan Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari PT. PLN (Persero) ULP Soppeng yaitu 55 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

2. Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari PT. PLN (Persero) ULP Soppeng yaitu 55 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat, dengan $\alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Dalam menentukan thitung penulismenggunakan bantuan program software SPSS 22.0. Apabila thitung > tabel maka masing-masing variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat, sedangkan apabila thitung < tabel maka masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Teknik Model Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu regresi berganda untuk mengetahui hubungan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). dan uji asumsi klasik yang perlu diuji terlebih dahulu untuk memenuhi pwnnggunaannya yang dijelaskan sebagai berikut.

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu dan residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat atau menguji apakah data memiliki distribusi normal atau tidak harus dilihat dari Normal P-P Plot atau dapat juga dengan melakukan uji Kolmogrov Smirnov. Regresi yang baik apabila data distribusi dikatakan normal ataupun mendekati normal (Ghozali 2016:154).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tertinggi antara variabel-variabel bebas dalam satu model. Apabila ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari tiap-tiap variabel bebas. Nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel bebas masih bisa ditolerir (Ghozali2016:105).

3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

Secara matematis model analisis regresi linier berganda dapat dituliskan seperti berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

b₀= konstanta

b₁-b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Stres Kerja

e = error / kesalahan pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan *pearson correlation*. Bila korelasi tiap faktor ter-sebut positif dan besarnya 0,30 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2015:126).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan	
X1	X1.1	0,734**	0,000	VALID
	X1.2	0,873**	0,000	VALID
	X1.3	0,862**	0,000	VALID
	X1.4	0,497**	0,000	VALID
	X1.5	0,677**	0,000	VALID
X2	X2.1	0,806**	0,000	VALID
	X2.2	0,863**	0,000	VALID
	X2.3	0,797**	0,000	VALID
	X2.4	0,828**	0,000	VALID
	X2.5	0,878**	0,000	VALID
Y	Y.1	0,606**	0,000	VALID
	Y.2	0,774**	0,000	VALID
	Y.3	0,823**	0,000	VALID
	Y.4	0,467**	0,000	VALID
	Y.5	0,719**	0,000	VALID

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai person correlation antara 0.497-0.873 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari taraf validitas yaitu 0.30, sedangkan variabel Stres Kerja (X2), memiliki nilai person correlation 0.797-0.878 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari taraf validitas yaitu 0.30. dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *pearson correlation* 0.467-0.823 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari taraf validitas yaitu 0.30. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 2 Model Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.444	2.359		3.156	.003
lingkungan.kerja	.750	.112	.658	6.708	.000
stres.kerja	-.128	.045	-.279	-2.849	.006

a. Dependent Variable: kinerja.karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dibentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,444 + 0,750 X_1 - 0,128 X_2$$

- a) Nilai konstanta adalah 7,444 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Lingkungan Kerja, dan stres Kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 7,444 satuan.

- b) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (β_1) adalah 0,750 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,750 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin bagus Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
- c) Koefisien regresi Stres Kerja (β_2) adalah 0,128 dan bertanda negatif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0,128 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara Stres Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi Stres Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Soppeng. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh lingkungan kerja dengan nilai (β_1) adalah 0,750 dan bertanda positif. Hal ini berarti adanya hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin bagus Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Artinya karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi, apabila lingkungan kerjanya mendukung. Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel lingkungan kerja adalah indikator mutu udara, yang merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi. Yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal ini PT PLN (persero) ULP Soppeng.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Liana Sari, dkk., (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. Dalam hal ini ketika aktivitas kerja di lingkungan karyawan berjalan baik maka bisa menjadikan suasana kerjanya sehat yang memengaruhi semangat kerja karyawan di tempat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Astri Frianti (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Sedangkan hasil statistik uji regresi Stres Kerja (β_2) adalah 0,128 dan bertanda negatif. Hal ini berarti adanya hubungan yang berlawanan arah antara Stres Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi Stres Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun. Artinya karyawan akan memiliki kinerja yang rendah apabila karyawan mengalami stres kerja. Indikator yang paling dominan membentuk stress kerja adalah tuntutan antar pribadi, yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres yang akan berdampak pada kinerja karyawan dalam hal ini PT PLN (persero) ULP Soppeng.

Variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan. Karena dibuktikan dengan besaran nilai hasil perkalian *Beta* dengan *Zero Order* dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,4277. Nilai tersebut lebih besar dari nilai variabel Stress Kerja sebesar 0,0731. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.

lingkungan kerja yakni semua yang berkaitan dengan tempat kerja yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Karenaitu, hal ini akan mengarah pada kreativitas karyawan memanifestasikan diri dalam bentuk tindakan. Ini berarti bahwa pekerjaan selesai sesuai standar waktu yang ditentukan sehingga lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN (persero) ULP Soppeng.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (persero) ULP Soppeng. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (persero) ULP Soppeng. Semakin bagus Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Dan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (persero) ULP Soppeng, Semakin tinggi Stres Kerja, maka Kinerja Karyawan semakin menurun dan variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Dara, A., Suparta, & Dharmanegara. 2018. Effect of Leadership and Organizational Citizenship Behavior (Ocb) on Work Stress and Employee Performance in Denpasar Tourism Office. 5, 138-144.
- Fahmi, I. 2018. Perilaku Organisasi (M. A. Djalil, ed). Bandung : Alfabeta.
- Frianti, Astri. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan. Diss. Universitas Sumatera Utara, 2017.
- Sudirjo, F., Jauhar, N., Ashari, A., Sari, H., Siagawati, M., & Mas'ud, A. A. & Idrus, I.(2023). Manajemen Pemasaran Jasa Pendidikan: Konsep, Model, dan Implementasi.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23. BadanPenerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handaru, A. W., Syafiah, N. H., & Parimita, W. (2017). The Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Performance At Pt "S" Jakarta. JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 8(2), 295–314. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.008.2.07>
- Leony Hoki, R. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press. JurnalEMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, 5(3),52-59.
- Lestary, L, & Harmon, H. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi.
- Poakita, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya. 7(3), 4164-4173.
- Sari, Indah Liana, Victor PK Lengkong, and Jantje L. Sepang. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 5.3 (2018).
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: RefikaAditama.

- Siagian, M., & Wasiman. (2018). Model Hubungan Kepemimpinan, StresKerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung:Alfabeta.
- Yudianto, P. N., Ardianto, Y. T., & Harsono. 2018. The Influence of The Working Enviroment, Safety And Occuptional Health of The Employee Performance PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan. 20(3), 18-25.