

## Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Silvia Hendrayanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

\*Email: silviahendrayanti45@gmail.com

### Abstrak

Perkembangan sumber daya manusia yang dimiliki, peran penting bagi suatu organisasi, dengan kualitas sumber daya manusia akan menentukan kompetitif organisasi itu sendiri. Motivasi yang kondusif dapat dipengaruhi oleh lingkungan yang nyaman. Suatu organisasi sering sekali mengalami turun naik dalam melakukan tugasnya, maka kinerja sebagai kesiapan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan yang telah diatur. Kinerja merupakan hasil seseorang atau sekumpulan orang-orang yang dicapai dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Sebagai PT Delta Dunia Sandang Tekstile Kabupaten Demak. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Delta Dunia Sandang Tekstile Kabupaten Demak yang berjumlah 33 orang. Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan menggunakan data linier berganda. Hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai  $t$  hitung = 1,770 >  $t$  tabel sebesar 1,692 dengan signifikansi 0,005. Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif. Hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh nilai  $t$  hitung = 1,821 >  $t$  tabel sebesar 1,692 dengan signifikansi 0,003. Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif. Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai  $t$  hitung = 1,862 >  $t$  tabel sebesar 1,692 dengan signifikansi 0,002. Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif. Saran untuk mengenai kinerja karyawan Pt Delta Dunia Sandang Tekstile Kabupaten Demak, hendaknya lebih ditingkatkan lagi dalam tata tertib bagi karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja; Motivasi; Stres Kerja

### PENDAHULUAN

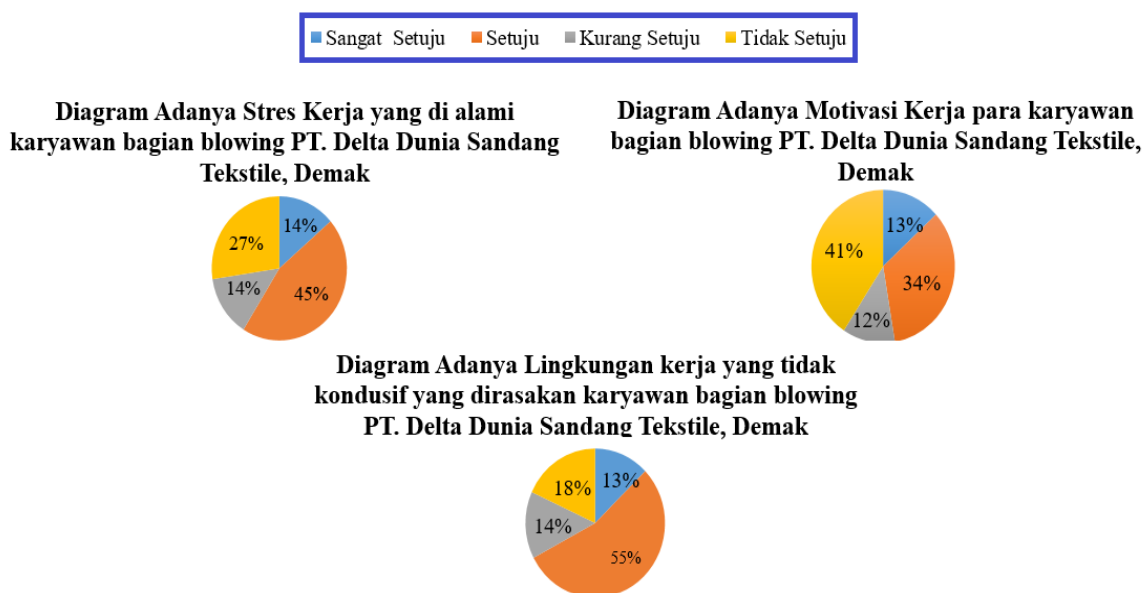
Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja bersungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya stres pada saat bekerja, stres merupakan keadaan emosional individu atau seseorang yang belum bisa terkontrol dengan baik, sehingga dapat memicu seseorang bekerja dengan kurang efektif. Banyak persoalan yang dihadapi seseorang terutama sebagai pekerja/karyawan sehingga dapat mengakibatkan ketidakefektifan dalam melakukan pekerjaan. Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (Monica and Asnur, 2021). Stres kerja sendiri dapat hilang apabila dipengaruhi dengan motivasi kerja, dimana motivasi kerja ini dapat mengingatkan kembali seseorang apa yang menjadi motivasinya pada waktu pertama kali bekerja.

Motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi, para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah suatu hal yang memengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan sendiri sehingga dapat bertindak sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan (Andika Rindi, 2019).

PT Delta Dunia Sandang Tekstile dikenal sebagai perusahaan tekstile di wilayah Jawa Tengah yang berada di Daerah Tambakroto, Sayung Kab. Demak. PT Delta Dunia Sandang Tekstile memiliki tiga departement yaitu Unit 1, Unit 2 dan Unit 3, penulis akan meneliti disebuah departement yakni departement Unit 3 pada bagian blowing, Pada departement bagian *blowing*,

sering ditemukan masalah terkait adanya stres pada karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Stres kerja yang sering dialami karyawan pada bagian ini disebabkan oleh adanya tekanan kerja pada setiap karyawan, karena setiap karyawan diberi target 250kg per hari untuk memenuhi kebutuhan mesin, sehingga karyawan harus bekerja secara maksimal. Dampak adanya stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini tentunya juga berdampak performa bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal penyebaran koesioner tentang pengaruh stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja kepada karyawan di bagian blowing, diperoleh hasil sebagai berikut :



**Gambar 1** hasil observasi awal penyebaran koesioner tentang pengaruh stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat adanya stres kerja yang di alami karyawan dengan jumlah persentase 45%, karyawan merasa kurang mendapat apresiasi dari atasan atas hasil kerja yang telah dihasilkan dengan presentase sebesar 34%, dan sebesar 55% menyatakan kurangnya fasilitas dan tempat kerja yang kurang nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan didalam melakukan pekerjaan yang disebabkan adanya tekanan dari atasan dalam bekerja bahwasannya karyawan dituntut harus bekerja secara maksimal dan harus menghasilkan hasil produksi yang baik dengan jam kerja 8 jam per hari, karena bagian blowing adalah bagian paling awal dalam proses pembuatan benang dimana dari bahan kapas yang dicampur dengan bahan pendukung lainnya yang akan melewati beberapa proses mulai dari mesin yang ada di *blowing* sampai titik akhir di *winding*, sehingga kinerja karyawan yang ada di *blowing* sangat berpengaruh pada hasil benang jadi.

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia. Menurut (Yuhanits, 2016). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Istilah kinerja berasal dar kata Job Performance atau Actual Perfomance. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat di butuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan. Menurut (Pandi Afandi, 2018) kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut (Donni Juni Priansa, 2018) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung

jawab yang diberikan pada waktu tertentu. (Asih, Widhiastuti and Dewi, 2018) mengemukakan Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab timbulnya stres diikuti oleh faktor peristiwa yang mengaruhi jiwa seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar kemampuannya sehingga kondisi tersebut mampu menekan jiwa. (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerjayang dilakukan oleh (Joni Heruwanto<sup>1</sup>); Retno Wahyuningsih<sup>2</sup>); Rasipan<sup>3</sup>); Ergo Nurpatia<sup>4</sup>, 2020) yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang” menemukan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang berbeda juga terlihat pada penelitian (Sabilalo *et al.*, 2020) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara” menemukan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hendrayanti and Fauziyanti, 2022).

Dari latar belakang masalah di atas yang di dukung adanya *Reseach Gap* dan *Phenomenon Gap* yang terjadi, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisa pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Delta Dunia Sandang Tekstile unit 3 bagian blowing”.

### Hipotesis Penelitian

#### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Safitri and Astutik, 2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Aniversari and Sanjaya, 2022) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja harus ditangani dengan baik karena jika karyawan mengalami stres yang berlebihan akan menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya dapat merugikan kinerja karyawan itu sendiri. Didukung oleh Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kristian and Simanjuntak, 2019) menyatakan bahwa *variable stress* kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian motivasi menurut (Sitorus, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup yang ada. Bagi perusahaan, motivasi karyawan akan membantu pihak manajemen mencapai tujuan yang direncanakan. Tanpa daya penggerak ini, perusahaan dapat mengalami kesulitan. Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu, 2022) dan (Werda and Prabowo, 2023) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan membantu karyawan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan.

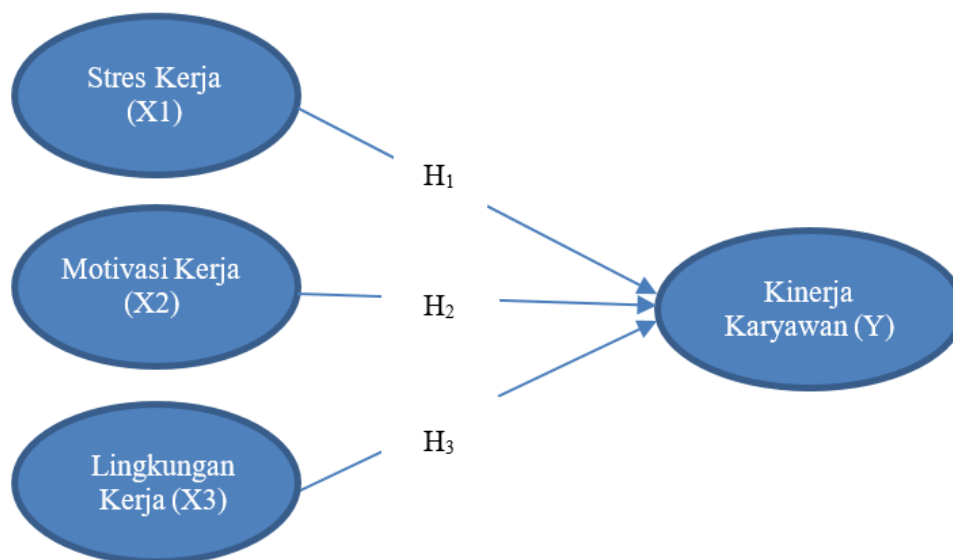
H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak.

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

Menurut (Prasetyo, 2021) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seseorang yang memiliki *selfesteem* tinggi akan mencari pekerjaan yang berstatus lebih tinggi, lebih percaya pada kemampuannya meraih tingkat kinerja lebih tinggi dan

menikmati kinerja yang lebih tinggi dari suatu pencapaian. Didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu, 2022) menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hendrayanti and Junaidi, 2022).

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak



**Gambar 2 Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi yang dijadikan peneliti sebagai subjek penelitian adalah karyawan di PT Delta Dunia Sandang Tekstile pada bagian *blowing* yang berjumlah 33 karyawan. Adapun rincianya adalah sebagai berikut :

**Tabel 1 Jumlah Karyawan PT DDST Bagian *blowing***

No	Jabatan	Jumlah Anggota
1	Kepala Bagian	1
2	Admin Bagian	1
3	Spv Bagian	1
4	Operator Sortir	15
5	Opertaor Press	2
6	Operator Mixing	6
7	Operator RWO	7
	Jumlah	33

Sumber : Data sekunder yang diolah 2024

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penelitian yang digunakan exidental sampling artinya sampel diambil pada saat penelitian melakukan pengumpulan data Jumlah sampel ditetapkan sehingga diasumsikan sudah cukup memadai untuk representatifitas sampel dan ukuran sampel (Sugiyono, 2019). yakni berjumlah 33 karyawan pada PT Delta Dunia Sandang Tekstile.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari : 1) Analisis Deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum, dan standard deviasi (Imam Ghozali, 2016). 2)

Pengujian Asumsi Klasik. Sebelum menggunakan analisis regresi berganda, maka terlebih dahulu akan digunakan analisis klasik untuk menguji kelayakan data yang digunakan dalam penelitian (Imam Ghozali, 2016). Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi : Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas.3) Uji Regresi Linier Berganda untuk mengukur seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. 4) Pengujian secara parsial menggunakan t-test, sedangkan pengujian secara simuitan menggunakan F-test(Hendrayanti and Pratama, 2021).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada tabel 2 menunjukkan Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan rata-rata sebanyak 12,27 %, variabel Stres Kerja diperoleh rata-rata sebesar 17,88 %, variabel Motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 14,15 %, variable Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata 14,45 %.

**Tabel 2 Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	33	15	23	17,88	2,058
Motivasi	33	12	18	14,15	1,716
Lingkungan Kerja	33	12	18	14,45	1,438
Kinerja Karyawan	33	9	19	12,27	2,212
Valid N (listwise)	33				

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

**Tabel 3 Hasil analisis regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,278	2,069		2,694	,021
1 Stres Kerja	,260	,350	,055	1,770	,005
Motivasi	,152	,427	,040	1,821	,003
Lingkungan Kerja	,115	,294	,075	1,862	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapaun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 5,278 + 0,260 X1 + 0,152 X2 + 0,115 X3 + e$$

**Tabel 4 Hasil analisis model regresi**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,106	3	,369	13,069	,000 <sup>b</sup>
Residual	155,440	29	5,360		
Total	156,545	32			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pengujian pengaruh variable bebas terhadap variable terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 13,069 > F tabel sebesar 2,92 dengan signifikansi sebesar 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa model Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada PT Delta Dunia Sandang Tekstile dapat dijelaskan dari 3 variabel yaitu Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Dunia Sandang Tekstile.

Hasil pengujian pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung = 1,770 > t tabel sebesar 1,692 dengan signifikansi 0,005 ( $p < 0.05$ ) Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0.05, artinya apabila terdapat peningkatan nilai karyawan pada variable Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah yang koefisien positif maka diperoleh bahwa Hipotesis 1 ditolak. Hal ini berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel stress kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT Delta Dunia Sandang Tekstile .

Stres kerja merupakan suatu situasi yang menyebabkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan dan dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi karyawan tersebut. Penelitian ini didukung oleh (Akbar, 2022), (Aniversari and Sanjaya, 2022) yang menyatakan variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung = 1,821 > t tabel sebesar 1,692 dengan signifikansi 0,003 ( $p < 0.05$ ). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan arah positif, maka diperoleh bahwa Hipotesis 2 diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja karyawan sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja karyawan tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan karyawan agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri karyawan yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat (Rahayu, 2022), (Rahayu, 2022), (Budiono, 2016), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung = 1,862 > t tabel sebesar 1,692 dengan signifikansi 0,002 ( $p < 0.05$ ). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan arah positif, maka diperoleh bahwa Hipotesis 3 diterima. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan. Dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi karyawan untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Aniversari and Sanjaya, 2022), (Werda and Prabowo, 2023), (Kusuma, Ferdinand and Sunarsi, 2023) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Dunia Sandang Tekstile. nilai t hitung = 1,821 > t tabel sebesar 1,692 dengan signifikansi 0,005 ( $p < 0.05$ ). Selanjutnya, hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Dunia Sandang Tekstile nilai t hitung = 1,821 > t tabel sebesar 1,692 dengan signifikansi 0,003 ( $p < 0.05$ ). Terakhir nilai lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Dunia Sandang Tekstile. nilai t hitung = 1,862 > t tabel sebesar 1,692 dengan signifikansi 0,002 ( $p < 0.05$ ).

Bisa di lihat dari tabel analisis regresi berganda nilai yg paling kuat hubungannya dengan kinerja itu stres kerja dan yg paling lemah/ sedikit pengaruhnya dengan kinerja itu adalah lingkungan kerja, saran lingkungan kerja harus mampu memberikan kontribusi dalam

meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Motivasi Kerja, karena variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya dengan memberikan tambahan bonus kepada karyawan, karenadari hasil penyebaran koesioner yang dilakukan item jawaban tertinggi yaitu para karyawan ada dorongan motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan pokok, sehingga dengan adanya tambahan bonus maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain (Disiplin Kerja) yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. N. (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Sunstar Engineering Indonesia)'. Available At: <https://Repository.Mercubuana.Ac.Id/72906/>.
- Andika Rindi, Dkk (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan', *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), Pp. 189–204. Available At: <https://Journal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/Jumant/Article/View/513/485>.
- Aniversari, P. And Sanjaya, V. F. (2022) 'Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung)', *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), Pp. 1–24. Doi: 10.24042/Revenue.V3i1.10450.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H. And Dewi, R. (2018) 'Stres Kerja'. Semarang: Semarang University Press.
- Budiono, D. (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya', *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16, P. 29. Doi: 10.17970/Jrem.16.160103.Id.
- Donni Juni Priansa (2018) *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm*. Edited By Agus Garnida. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayanti, S. And Fauziyanti, W. (2022) 'The Contribution Of Self Efficacy To Entrepreneurial Interest Through Motivation As An Intervening Variable', *Management Analysis Journal*, 10(4). Available At: <https://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Maj/Article/View/50316>.
- Hendrayanti, S. And Junaidi, A. (2022) 'Build Competitive Advantage To Improve Company Performance', *Management Analysis Journal*, (11).
- Hendrayanti, S. And Pratama, A. (2021) 'Analisis Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Satisfaction Di Situs Bukalapak', *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper Stie Aas*, 2(1), Pp. 1–13. Available At: <http://Eprosiding.Stiesemarang.Ac.Id/Index.Php/Snmas/Article/View/56>.
- Imam Ghozali (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Univ. Diponegoro Press.
- Joni Heruwanto1); Retno Wahyuningsih2); Rasipan3); Ergo Nurpatria4 (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang'. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) / Kasmir*. Ed.1, Cet. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Kristian, D. And Simanjuntak, J. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Niven Bina Bening'.
- Kusuma, B., Ferdinand, N. And Sunarsi, D. (2023) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat', *Jurnal Ekonomi Utama*, 2, Pp. 6–9. Doi: 10.55903/Juria.V2i1.30.
- Monica, S. And Asnur, L. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan',

- Indonesian Journal Of Sport & Tourism*, 3(1), Pp. 35–42.
- Pandi Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Motivasi Produktivitas*. Riau: Zanafa Publishing.
- Prasetyo, I. (2021) 'Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Infomedia Nusantara', *Otonomi*, 21(2), P. 262. Doi: 10.32503/Otonomi.V21i2.2047.
- Rahayu, S. R. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sari Kayu Jaya (Skj 2) Klaten', (Skj 2). Available At: <Http://Repository.Unwidha.Ac.Id/Eprint/2839>.
- Sabilalo, M. A. *Et Al.* (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), Pp. 151–169. Available At: <Https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Seiko/Article/View/757>.
- Safitri, L. N. And Astutik, M. (2019) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja', *Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), Pp. 13–26. Doi: 10.26533/Jmd.V2i1.344.
- Sitorus, R. M. T. (2020) *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Alfabeta. Available At: <Https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=0xmcnqaacaaj>.
- Werda, P. A. A. And Prabowo, B. (2023) 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bpr Jawa Timur (Cabang Pasuruan)', *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), Pp. 2295–2304. Doi: 10.47467/Alkharaj.V6i2.5209.
- Yuhanits, Q. (2016) 'Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Uptd Pengairan Sidareja)', Pp. 1–23.