



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan PT.SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang)

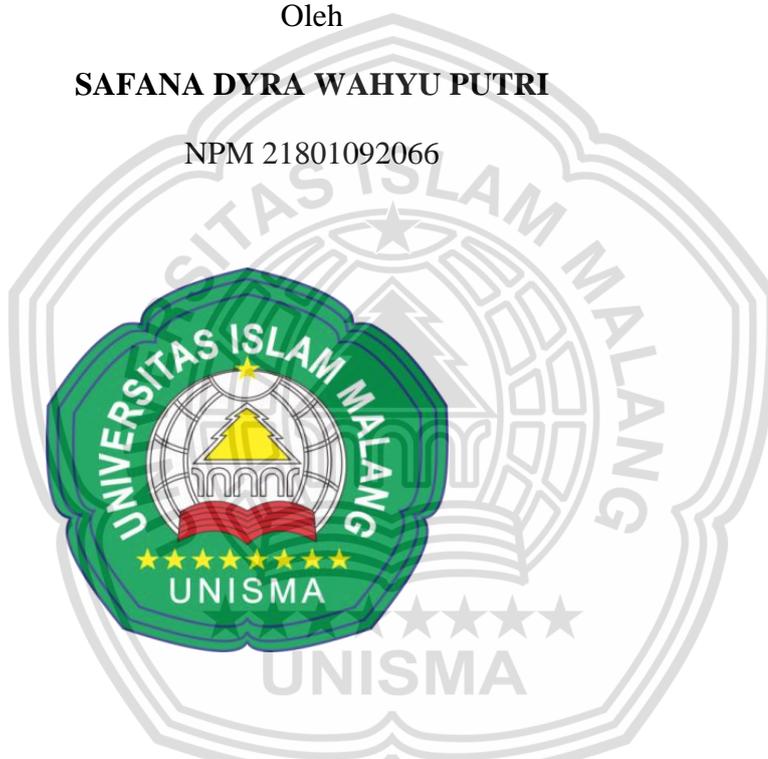
SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

SAFANA DYRA WAHYU PUTRI

NPM 21801092066



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

MALANG

2022

RINGKASAN

Safana Dyra Wahyu Putri, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang), Dosen Pembimbing I : Dr. Siti Saroh, M. Si, Dosen Pembimbing II : Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode yang digunakan adalah pembagian kuisioner. Jumlah sampel yang digunakan 140 responden serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan sebelumnya, secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan t hitung $7,071 > t$ tabel $1,977$ dimana berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel beban kerja (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,378 > 0,005$ dan t hitung $-0,885 < t$ tabel $1,977$ dimana berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel stres kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan t hitung $4,658 > t$ tabel $1,977$ dimana berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji simultan (f) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan f hitung $231,004 > f$ tabel $2,67$ dimana berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran yaitu, pada hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang paling mempengaruhi beban kerja yang diterima karyawan cukup berat dan target yang ditetapkan juga cukup tinggi. Hal tersebut dapat membuat karyawan stres meskipun karyawan tetap bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sebaiknya, perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang lebih nyaman lagi dan hiburan yang menarik bagi karyawan untuk mengurangi stres karyawan secara berkala sesuai dengan kondisi yang sedang terjadi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

SUMMARY

Safana Dyra Wahyu Putri, 2022, The Effect Of Work Environment, Workload, dan Work Stress On Employee Performance (Studies on employees PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang), Dosen Pembimbing I : Dr. Siti Saroh, M. Si, Dosen Pembimbing II : Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si.

This study aims to determine the effect of the work environment, workload, and work stress on employee performance. This type of research is quantitative. The method used is the distribution of questionnaires. The number of samples used was 140 respondents, and the analysis method used was the multiple linear regression analysis method, which was processed using SPSS 25.

The results of tests conducted previously showed that the work environment variable had a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by a significant value of 0.000 0.005 and t count $7.071 > t$ table 1.977, which means H_0 is rejected and H_a is accepted. The workload variable (X2) has a negative and insignificant effect on employee performance (Y). This is evidenced by the significant values $0.378 > 0.005$ and t count $-0.885 < t$ table 1.977, which means H_0 is accepted and H_a is rejected. Work stress variables (X1) have a positive and significant effect on employee performance (Y). This is evidenced by a significant value of 0.000 0.005 and a t count of $4.658 > 1.977$, which means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Based on the results of the simultaneous test (f), it shows that the work environment (X1), workload (X2), and work stress (X3) have a positive and significant effect on employee performance (Y). This is evidenced by a significant value of 0.000 0.005 and f count $231.004 > f$ table 2.67, which means that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Based on the results of the research, the researchers provide suggestions. Namely, the results of the partial test indicate that the workload has a negative and insignificant effect on employee performance. The indicators that most influence the workload received by employees are quite heavy and the targets set are also quite high. This can make employees stressed even though employees can still do their jobs well. It is better if the company provides a more comfortable work environment and interesting entertainment for employees to reduce employee stress on a regular basis in accordance with current conditions. For the future researchers are expected to be able to develop this research with different variables that affect employee performance

Keywords: Work Environment, Workload, Work Stress, Employee Performance

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi, baik organisasi perusahaan maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bahkan tidak bisa dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Hal ini dikarenakan pada hakikatnya, sumber daya manusia dibutuhkan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana agar tercapainya tujuan perusahaan.

Terwujudnya tujuan organisasi, perusahaan maupun instansi memerlukan kinerja yang baik dan berkualitas. Hal itu diharapkan dapat mendorong tercapainya keunggulan dalam bersaing dari organisasi. Dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas perusahaan yang unggul dan berkualitas. Begitu juga sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan membuat citra perusahaan menurun dan tidak berkualitas. Afandi (2016:69) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi untuk mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran seseorang atau dengan memperlihatkan kompetensi yang relevan bagi organisasi. Setiap perusahaan akan mengadakan evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui

bagaimana kinerja karyawan serta faktor apa saja yang menjadi penghambat, termasuk di PT. Surya Baru Cell (SBC) Berkah Bersama.

PT. SBC Berkah Bersama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perdagangan. Keunikan atau keunggulan perusahaan ini adalah menjual berbagai macam produk yang cukup lengkap seperti handphone dan aksesoris, pulsa dan perdana, laptop, printer, speaker, optik, kosmetik, jam dan mainan, peralatan dapur elektronik dan manual, elektronik serta mebel. Harga yang lebih murah dibandingkan dengan toko lainnya juga merupakan keunggulan dari perusahaan. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 19 April 2005 yang berkantor pusat di Ngoro, Jombang. Terdapat beberapa cabang yang terletak 2 di area Jombang, 4 di area Kediri. Perusahaan ini dipimpin oleh seorang Direktur dan diawasi oleh Komisaris. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan besar yang berkembang dengan cukup pesat di Ngoro, Jombang seiring dengan perkembangan zaman.

Terdapat banyak faktor yang saling berpengaruh dan berkaitan untuk mewujudkan perkembangan yang pesat tersebut. Faktor-faktor tersebut antara lain lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja. Faktor tersebut menjadi faktor pendukung yang dapat menghambat kinerja jika tidak diatasi dengan baik.

Menurut Afandi (2016:52) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang

maksimal. Lingkungan kerja dapat memiliki berbagai dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja terdiri dari gedung kantor, perabotan dan tata letaknya serta kondisi fisik tempat pekerja beroperasi. Namun, lingkungan kerja yang buruk dan kondisi yang buruk dapat menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan pekerja dan oleh karena itu membuat mereka bekerja dengan kurang antusias serta kinerja terhambat dan terganggu. Lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak nyaman menyebabkan mempengaruhi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Persaingan dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi menimbulkan banyak beban kerja yang harus dihadapi oleh individu-individu di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang disediakan oleh PT. SBC untuk memfasilitasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan cukup memadai. Berdasarkan fakta di lapangan, setiap karyawan yang bertugas mendapat ruangan yang sesuai dengan divisi mereka meskipun ruangan yang disediakan tidak terlalu luas. Lampu penerangan (pencahayaannya) yang disediakan cukup memadai, tata warna dan dekorasi didominasi dengan warna putih. Bahkan juga ada iringan musik yang digunakan selama perusahaan beroperasi.

Beban kerja juga merupakan faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan. Mahawati dkk (2021:4) menyatakan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja

yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan karyawan tidak dapat fokus dalam mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan. Beban kerja yang terdapat dalam suatu perusahaan harus seimbang dengan jumlah karyawan tersedia dan sesuai dengan bidang masing-masing karyawan ditempatkan. Hal itu untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih maksimal dan efisien. Beban kerja yang berlebih juga akan menyebabkan tekanan stress kerja pada karyawan meningkat.

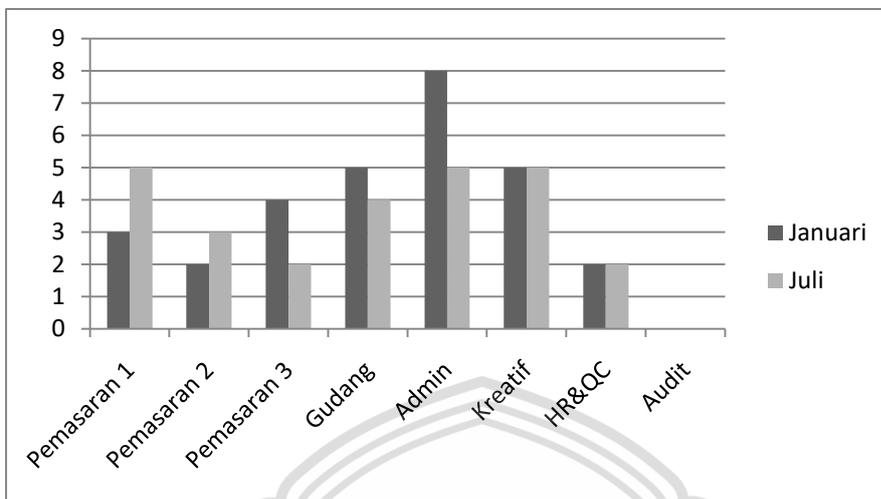
PT. SBC Berkah Bersama memiliki 2 departemen yaitu departemen *front office* dan *back office*. Departemen *front office* terdiri dari divisi pemasaran 1, pemasaran 2, dan pemasaran 3. Kemudian untuk departemen *back office* terdiri dari divisi gudang, admin, kreatif, HR&QC (*Human Resources & Quality Control*) dan audit. Masing-masing memiliki tanggung jawab atau beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan target yang harus dicapai. Setiap divisi memiliki tuntutan target yang cukup tinggi dengan *deadline* yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.

Faktor pendukung yang lain dari kinerja karyawan yang kurang produktif adalah stres kerja. “Stres yang berlebih jika dikelola dengan baik tentunya akan berdampak baik dan dapat disesuaikan dengan lingkungan kerja (Khuong & Yen, 2016)”. Menurut Beehr dalam Angwen (2017) Reaksi stres umumnya dapat dilihat dari aspek fisiologis, psikologi dan perilaku individu. “Seorang individu dikategorikan

mengalami stres kerja jika stres yang dialami melibatkan lingkungan sekitar atau ketidakmampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan (Luthans dalam Yoga et al., 2018)".

Beban kerja dengan target yang cukup tinggi dan harga produk yang lebih murah membuat perusahaan mengalami penurunan omset. Hal-hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan dan menurunkan kinerja karyawan yang juga mengakibatkan tidak tercapainya target divisi atau perusahaan. Masa pandemi juga merupakan keadaan yang cukup membuat karyawan mengalami stres kerja cukup tinggi dimana toko harus tutup pada awal masa pandemi. Stres kerja yang dialami karyawan bervariasi, dimana akan terdeteksi ketika evaluasi kinerja. Karyawan yang mengalami stres akan ditangani terlebih dahulu seperti diberikan motivasi, peringatan jika kinerjanya semakin buruk, atau jika sudah tidak bisa membendung stres yang dialami karyawan akan mengajukan *resign*. Selain itu, perusahaan juga masih melakukan perekrutan karyawan untuk menunjang operasional perusahaan dan tuntutan yang tinggi.

Grafik 1. Tingkat Stress Kerja Karyawan Tahun 2021



Sumber : PT. SBC Berkah Bersama

Gambar 1. Pamflet Perekrutan Karyawan



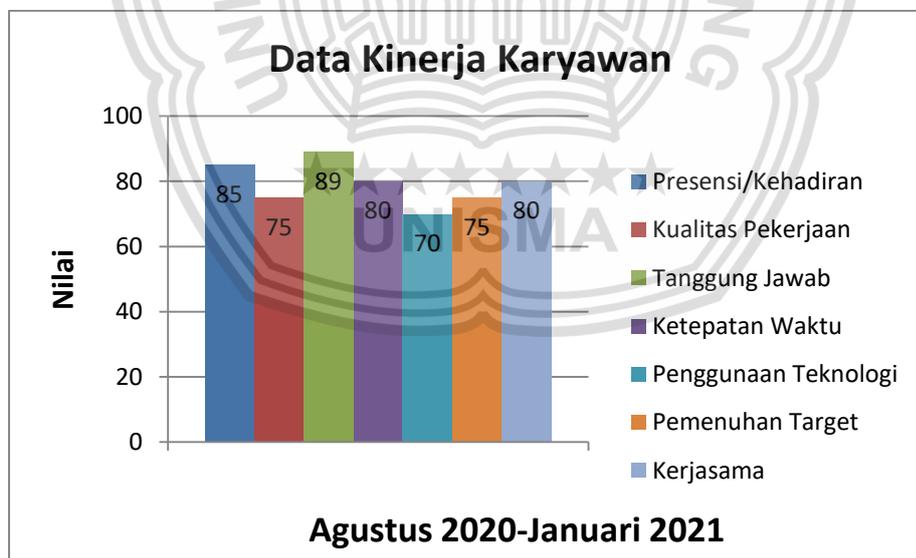
Sumber: PT. SBC Berkah Bersama

Perkembangan perusahaan didukung oleh kerjasama dan kinerja para karyawan yang bekerja. Setiap bulan PT. SBC Berkah Bersama selalu mengadakan promo-promo atau *event*. Hal tersebut dilakukan untuk memanjakan para konsumennya, seperti pemberian *voucher* dengan harga-harga tertentu. Event tersebut diadakan untuk menjual produk yang sudah

lama terlebih pada masa pandemi sehingga produk dapat di *upgrade* yang lebih baru. Jadi, lingkungan kerja, beban kerja yang diberikan serta stress kerja yang dialami karyawan dapat dikelola dengan baik agar target perusahaan bisa dicapai. Hal itu berarti perusahaan dapat memberikan *feedback* yang baik kepada karyawan yang bekerja.

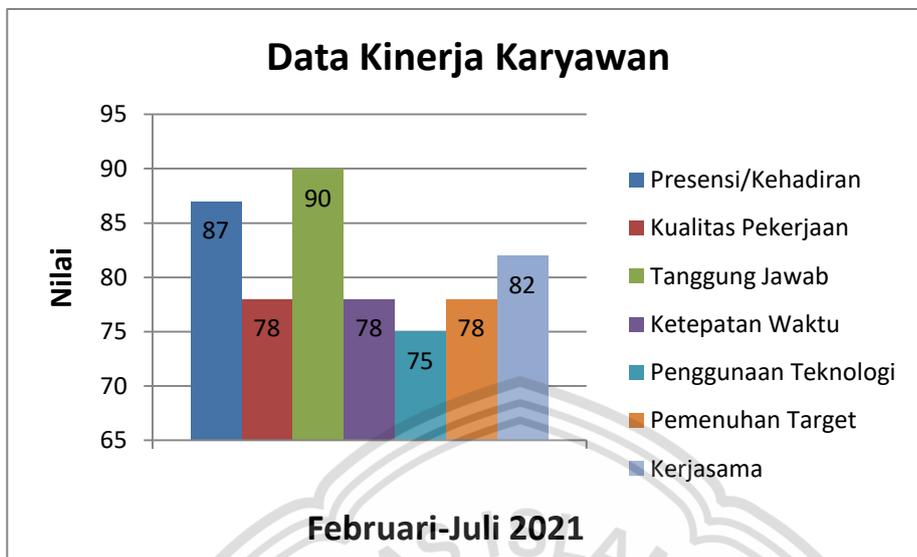
Selain itu, berdasarkan fakta di lapangan, perusahaan mengadakan evaluasi kerja karyawan di bulan Januari dan Juli. Evaluasi tersebut dilaksanakan dalam beberapa hari yang telah terjadwal. Evaluasi tersebut dilaksanakan oleh seluruh karyawan dengan tim penguji yaitu dari divisi HRD. Seluruh karyawan mendapatkan jadwal hari dan tanggal serta siapa tim penguji yang mengevaluasi kinerja karyawan.

Grafik 2.Data Kinerja Karyawan Bulan Agustus 2020-Januari 2021



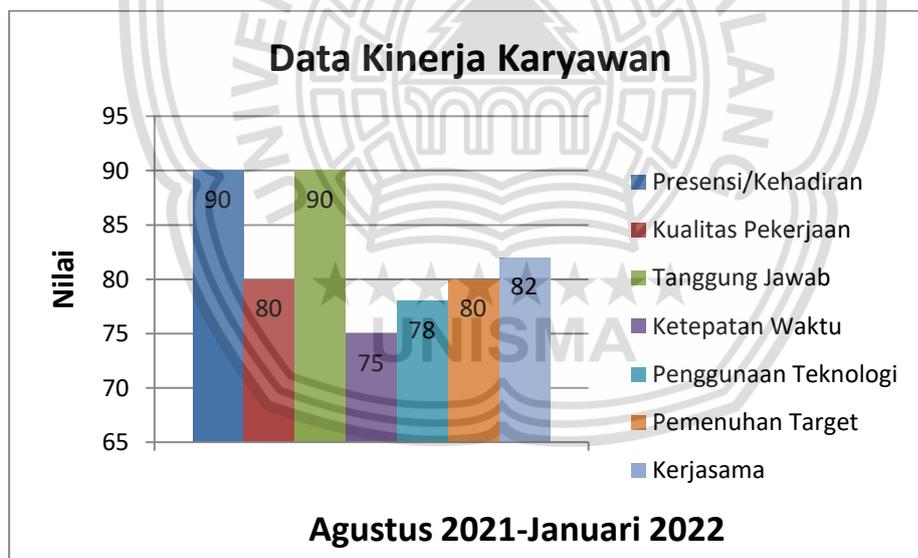
Sumber : PT. SBC Berkah Bersama

Grafik 3. Data Kinerja Karyawan Bulan Februari-Juli 2021



Sumber : PT. SBC Berkah Bersama

Grafik 4. Data Kinerja Karyawan Bulan Agustus 2021-Januari 2022



Sumber : PT. SBC Berkah Bersama

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bunga Febria dkk (2021) pada CV. Jembar Poultry Equipment) dapat disimpulkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aron, Rosalina, Imelda (2019) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya . Hasil penelitian yang diperoleh adalah secara parsial beban kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Selain itu secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Kemudian secara parsial stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Jaya Group.

Ketiga faktor di atas saling berhubungan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat seorang karyawan tidak bisa berkonsentrasi pada setiap beban pekerjaan yang diberikan. Kemudian banyaknya beban pekerjaan yang diberikan tersebut akan berpengaruh kepada mental dan fisik seorang karyawan. Dampak tersebut akan menyebabkan seorang karyawan mengalami stress kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja yang akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja serta pra penelitian dan *research gap*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Lingkungan Kerja,**

Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang?
4. Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang.
3. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang.
4. Mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sarana pembelajaran agar ilmu yang sudah diperoleh selama masa perkuliahan dapat diimplementasikan dalam dunia bisnis serta menambah wawasan mengenai lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis mengenai teori lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan keadaan lapangan. Selain itu, untuk mengasah kemampuan penulis dalam menganalisis masalah dan solusi yang tepat.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak PT. SBC Berkah Bersama, Jombang mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan guna perbaikan dan perkembangan perusahaan.

c. Bagi Karyawan

Memberikan wawasan kinerja yang lebih luas kepada karyawan sehingga kualitas kinerja semakin baik.

d. Bagi Peneliti lain

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan akan disajikan dalam beberapa bagian yang saling berhubungan satu dengan lainnya. Bagian-bagian tersebut yaitu:

BAB I

Bab I merupakan pendahuluan yang berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II

Bab II merupakan tinjauan pustaka yang berisikan penelitian terdahulu, teori-teori yang relevan, hubungan antar variabel, kerangka hipotesis dan hipotesis.

BAB III

Bab III merupakan metode penelitian yang berisikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

BAB IV

Bab IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang bersikan gambaran objek penelitian, gambaran umum responden dan penyajian data, analisis data dan interpretasi, dan pembahasan.

BAB V

Bab V merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t hitung $7,071 > 1,977$ dimana berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,378 > 0,05$ dan t hitung $-0,885 < 1,977$ dimana berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,658 > 1,977$ dimana berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Berdasarkan hasil uji simultan (f) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan f hitung $231,004 > 2,67$ dimana berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. SBC Berkah Bersama

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan tetap dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan adanya negosiasi waktu. Indikator yang paling mempengaruhi beban kerja yang diterima karyawan cukup berat dan target yang ditetapkan juga cukup tinggi. Hal tersebut dapat membuat karyawan stres meskipun karyawan tetap bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sebaiknya, perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang lebih nyaman lagi dan hiburan yang menarik bagi karyawan untuk mengurangi stres karyawan secara berkala sesuai dengan kondisi yang sedang terjadi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, Rineka Cipta
- Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, dan Imelda Ogi. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA*. Juli. Vol.7 No.3. Hal. 4164-4173.
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept dan Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish (Group penerbita CV Buudi Utama)
- Bunga Febria Shinta Dewi, Abd. Kodir Djaelan, dan Afi Rachmat Slamet. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Jembar Poultry Equipment). *e-Journal Riset Manajemen*.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, *Organisasi: Peilaku, Struktur, Proses*, Jilid I (Jakarta: Erlangga 1997).
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Januari. Vol. 5. No.1. 78-88.
- Hasibuan, M. S. P (2016). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herlina Amrianah. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal*. Februari. Vo. 2. No.1
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Irzal. (2016). *Dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja*. Jakarta: Kencana.
- Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 1 Maret. Vol. 4. No.1
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Koesmowidjojo, S. M. R. (2017). *Analisis beban kerja*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Leonardo Hendy Lukito dan Ida Martini Alriani. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 45.
- Mahawati, E., dkk. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riadi, & Edi. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS) Edisi 1*. Yogyakarta: ANDI.
- Rino Vanchapo Antonius, (2019). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Siagian, S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistika parametrik untuk penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta, Bumi Aksara
- Sondang, P. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015) *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung, Alfabeta

- Sugiyono. (2015) Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, P. M. (2012). Perilaku Keorganisasian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Theresia Retno Puspa Henani. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo.
(https://repository.usd.ac.id/30975/2/142214023_full.pdf)
- Yosa Valendra, Syahrudin Agung dan Muhamad Azis Firdau.(2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 2, No. 4 514-526.
- Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, dan Rita N. Taroreh. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Juli. Vol.7 No.3. Hal. 2811 – 2820.