



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI CV MAJU DJAYA BETON SINGOSARI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

Tria Khotami Ayuba

NPM 21801081320



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG**

2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Maju Djaya Beton, Singosari. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 42 karyawan. Adapun metode analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa stres kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Maju Djaya Beton, Singosari. Namun bila di uji secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at CV Maju Djaya Beton, Singosari. The data collection method in this study used a questionnaire with a total sample of 42 employees. The data analysis method used in this study is Multiple Linear Regression Analysis. Based on the results of this study that work stress and work environment have no effect on employee performance at CV Maju Djaya Beton, Singosari. However, when tested simultaneously work stress and work environment affect employee performance.

Keywords: Work Stress, Work Environment, and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di Indonesia semakin berkembang pesat seiring dengan kemajuan globalisasi, pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, telah meningkatkan persaingan antara perusahaan khususnya di bidang industri salah satunya perusahaan konstruksi. Menurut Putro dalam akselaran.co.id (2021), perusahaan konstruksi adalah sebuah badan usaha yang bergerak di bidang pembangunan infrastruktur, sarana, dan prasarana fisik untuk kepentingan masyarakat sesuai dengan rencana, peraturan, serta hukum yang berlaku. Sebagai industri yang masih berkembang, konstruksi akan membantu membuka lapangan pekerjaan dan mendistribusikan pendapatan bagi masyarakat dari segala lapisan.

Pada perusahaan konstruksi merupakan penerapan fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, dan penerapan di sebuah proyek konstruksi secara terstruktur dengan memanfaatkan sumber daya untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan rencana proyek (Aditama, 2022:5). Dengan adanya teknologi yang begitu pesat, masyarakat terus mengalami perubahan yang cukup signifikan dari masyarakat industri klasik menuju masyarakat industri modern yang serba menggunakan teknologi. Pencapaian perindustrian yang meliputi bidang ekonomi, politik dan sosial budaya cenderung akan semakin ditentukan oleh penguasaan teknologi dan informasi, akan tetapi kualitas sumber daya manusia masih tetap yang

paling utama. Selain menjadi peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang aktif dan selalu terlibat dalam segala kegiatan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Karena perusahaan menganggap sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, maka setiap perusahaan membuat sistem yang mengatur secara sistematis sumber daya ini yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia.

Pada pelaksanaan kegiatan perusahaan juga perlu pengelolaan yang merupakan tugas dari manajemen SDM. Peranan manajemen SDM dalam perusahaan yaitu mengatur, mengurus, mengelola SDM perusahaan, termasuk juga memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawan, maka perusahaan perlu mengukurnya dan untuk mengukurnya, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan pula, banyak persepsi yang menjelaskan mengenai indikator kinerja karyawan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan utama bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, tergantung cara perusahaan dalam menangani berbagai persoalan yang muncul. Apabila individu dalam perusahaan (sumber daya manusia) dapat dikendalikan dengan baik maka akan menunjang aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain kelangsungan bisnis suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. kinerja karyawan merupakan salah satu kuantitas terbentuknya kualitas dari sebuah hasil (*output*) individu

maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi sesuai dengan harapan perusahaan.

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting, selain itu, sumber daya manusia di suatu perusahaan atau organisasi juga dikatakan sebagai salah satu aset penting karena dapat menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam perusahaan tersebut, baik organisasi yang bergerak dibidang produksi maupun dibidang pelayanan jasa. Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, sebagai timbal baliknya perusahaan juga harus memberikan perhatian khusus pada karyawannya. Perusahaan juga perlu memahami kebutuhan karyawannya, Apabila karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dengan baik akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Karyawan atau pegawai dalam sebuah perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dan tak dapat tergantikan oleh teknologi. Setiap karyawan juga mempunyai kemampuan atau keterampilan yang berbeda-beda, sehingga karyawan yang satu dengan yang lainnya tidak mungkin memiliki kemampuan yang sama karena itu merupakan anugerah dari sang pencipta. Dari perbedaan itu juga, setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau beban kerja yang diberikan akan berbeda pula.

Di masa pandemi COVID-19 yang berlangsung selama 2 tahun yaitu dari tahun 2020-2021 berdampak negatif terhadap siklus bisnis perusahaan-perusahaan besar maupun kecil, yang dimana terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran. Berdasarkan survei yang dilakukan Kemnaker

bekerja sama dengan INDEF, penurunan permintaan, produksi, dan keuntungan umumnya terjadi yaitu di atas 90 persen. Perusahaan yang terdampak terbesar, yakni penyediaan akomodasi makan dan minum, *real estate* dan konstruksi (Santia, 2020). Perusahaan CV Maju Djaya Beton adalah salah satu dalam perusahaan penyediaan akomodasi konstruksi yang terdampak dari pandemi COVID-19. Berikut data hasil pencapaian kinerja dari CV Maju Djaya Beton periode Tahun 2018-2021.

Tabel 1.1
Laporan Hasil Pencapaian Kinerja Periode Tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Pencapaian Target	Persentase Kinerja (%)
2018	117	100	99	84,62
2019	128	100	97	75,78
2020	128	80	73	45,63
2021	125	65	67	34,84

Sumber Data: Data dari CV. Maju Djaya Beton

Permasalahan yang saat ini terjadi di tahun berikutnya yaitu timbulnya krisis sumber daya manusia, dikarenakan banyak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) di tahun sebelumnya. Salah satu faktor terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu produksi atau kinerja karyawan yang menurun di masa pandemi. Hal ini dapat terjadi karena memungkinkan banyaknya tekanan atas beban pekerjaan dan kurangnya dukungan dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan lalu dapat menimbulkan perubahan kinerja yang dialami karyawan.

Tingginya produktivitas yang terjadi di CV Maju Djaya Beton memungkinkan pemberian tugas dalam pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan pegawainya, seperti contohnya pekerjaan harus dilakukan dengan keterampilan atau ilmu yang tidak dimiliki karyawan dan hal itu

dapat mengakibatkan karyawan merasa tegang, ketakutan dan cemas berimbas mengakibatkan menurun kinerja pada karyawan. Menurut Saenal (2019:5) kinerja karyawan merupakan salah satu kuantitas terbentuknya kualitas dari sebuah hasil (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi sesuai dengan harapan perusahaan.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu psikis individu sendiri karena adanya tekanan pekerjaan yang tinggi atau sering disebut dengan stres kerja. Beban kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap stres karyawan (Simanjutak, 2021:354). Apabila pembebanan kerja tidak sesuai dengan *job desk* pekerjaan akan menimbulkan stres atau ketidakmampuan pengontrolan diri karena individu tersebut kehilangan konsentrasi untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan, keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu. Dampak yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lain-lain. Selama tingkat stres belum teratasi, maka tingkat produktivitas atau prestasi kerja cenderung menurun drastis. Menurut Rachmad (2018:4) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Individu yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasa kekawatiran kronis.

Selain memperhatikan hal diatas, pengukuran kinerja karyawan yaitu lingkungan dalam bekerja. Salah satu ukuran yang digunakan untuk menentukan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Prastiyo, 2019:1040). Dimana lingkungan kerja dapat diidentifikasi dari sarana dan prasarana yang di berikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan pada semua tingkat jabatan yang ada di dalam perusahaan contohnya kenyamanan tempat kerja, suasana kerja dan teman kerja. Harapan perusahaan dalam pemberian tersebut yaitu semakin tinggi kualitas karyawan, semakin tinggi juga kinerja perusahaan. Lingkungan kerja juga proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada. Suatu perusahaan meskipun ditunjang dengan penggunaan teknologi terbaru, jika lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka usaha pencapaian tujuan perusahaan dapat terhambat. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi.

Adanya pengurangan pegawai pada CV. Maju Djaya Beton dapat terjadi karena kurangnya support akan lingkungan kerja yang dimana beban pekerjaan yang banyak dapat mempengaruhi psikis pegawai untuk resign atau keluar dari perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti ingin melakukan penelitian sesuai dengan judul yaitu “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Maju Djaya Beton Singosari”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah

1. Bagaimana deskripsi dari stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsi stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat secara teoritis:

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian di harapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca, memperkuat penelitian terdahulu dan memberikan kontribusi yang baik pada pengembangan terhadap literatur manapun penelitian di bidang manajemen.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi buku atau rujukan bagi penelitian selanjutnya di bidang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat secara praktis:

Hasil penelitian ini menjadi salah satu sumber informasi yang bisa di gunakan sebagai bahan evaluasi dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Maju Djaya Beton Singosari, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Deskripsi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Maju Djaya Beton Singosari

- a. Variabel Stres Kerja : Indikator tuntutan peran merupakan indikator dengan jawaban tertinggi dengan pernyataan “Saya berperan penting dalam organisasi dengan banyak tanggungjawab yang dibebankan kepada saya”. Sedangkan indikator tuntutan antar pribadi merupakan indikator dengan jawaban terendah dengan pernyataan “Saya merasa cocok dengan *partner* kerja saya sehingga saya nyaman dalam bekerja”.
- b. Variabel Lingkungan Kerja: Indikator standar kerja merupakan indikator dengan jawaban tertinggi dengan pernyataan “Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan memenuhi standar kerja perusahaan”. Sedangkan indikator pertanggungjawaban supervisor merupakan indikator dengan jawaban terendah dengan pernyataan “Supervisor mengevaluasi kinerja saya terutama mengenai pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan”.

- c. Variabel Kinerja Karyawan: Indikator tanggung jawab merupakan indikator dengan jawaban tertinggi dengan pernyataan “Saya bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya secara tepat waktu”. Sedangkan indikator pelaksanaan tugas merupakan indikator dengan jawaban terendah dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat tidak ada kesalahan”.
2. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Maju Djaya Beton Singosari.
3. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Maju Djaya Beton Singosari.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Maju Djaya Beton Singosari.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi peneliti selanjutnya yang meneliti topik sama. Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu penelitian ini dilakukan masih dalam keadaan pandemi, sehingga mempersulit untuk melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan. Sehingga peneliti hanya dapat menyerahkan kuesioner kepada responden melalui atasan atau yang dikenal supervisor.

5.3 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, maka dapat diberikan saran-saran antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian Selanjutnya

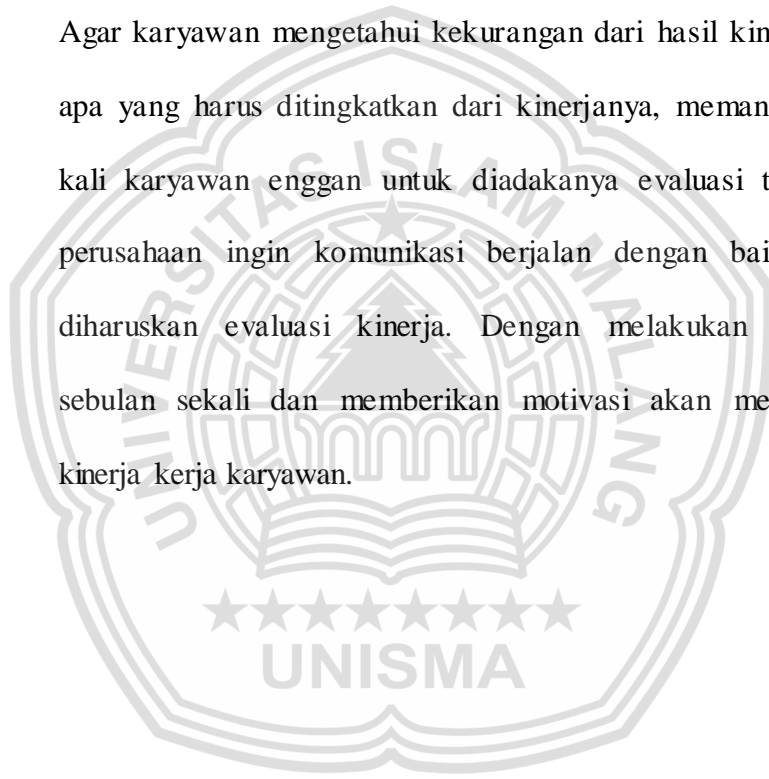
- a. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan dengan menambah ataupun mengurangi variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memakai teori-teori terbaru dalam penelitian

2. Institusi

- a. Mengenai stres kerja, disarankan untuk lebih memperhatikan bagaimana komunikasi antar karyawannya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan tentang bagaimana komunikasi yang efektif maupun bagaimana cara bekerja dengan lebih baik lagi, karena pada item pertanyaan “Karyawan merasa cocok dengan *partner* kerjanya sehingga karyawan nyaman dalam bekerja” mendapatkan nilai terendah. Oleh karena itu disarankan untuk selalu membangun komunikasi yang baik antar karyawan.
- b. Mengenai lingkungan kerja, disarankan untuk lebih meningkatkan evaluasi hasil kinerja karyawan mengenai pencapaian dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan, karena pada item pertanggungjawaban supervisor dalam mengevaluasi hasil kinerja karyawan mendapatkan nilai terendah. Oleh karena itu disarankan untuk selalu melakukan

evaluasi terhadap kinerja karyawan apakah sudah mencapai sasaran perusahaan atau belum sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

- c. Mengenai kinerja karyawan, perusahaan harus mengadakan komunikasi atau pembahasan mengenai hasil kinerja atau evaluasi kepada para karyawan, karena pada item pelaksanaan tugas akurat (tidak ada kesalahan) mendapatkan nilai terendah. Agar karyawan mengetahui kekurangan dari hasil kinerja dan apa yang harus ditingkatkan dari kinerjanya, memang sering kali karyawan enggan untuk diadakanya evaluasi tapi jika perusahaan ingin komunikasi berjalan dengan baik maka diharuskan evaluasi kinerja. Dengan melakukan evaluasi sebulan sekali dan memberikan motivasi akan mendorong kinerja kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Krisna (2021) *TA: Analisa Faktor-Faktor Keberhasilan Manajemen Proyek Pada Pt. Sucofindo (PERSERO) (Studi kasus: Pelaksanaan Pekerjaan PT. Sucofindo (PERSERO) Cab. Kota Bandung Pada Tahun 2009 Hingga 2019)*. Skripsi thesis, Institut Teknologi Nasional.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun*. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis UMP, Vol. 2, No. 1
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 7 No. 3.
- Badu, Syamsu Q dan Novianty Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dhania, Dhini R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Vol. 1 No.1, Hal. 15-23.
- Eriyanto. (2011). *Pengantar Metodologi Untuk Penelitian Ilmu komunikasi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta Kencana.
- Fath, Robby Alam (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua Di Yogyakarta)*. S1 thesis, Fakultas Ekonomi.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBMSPSS23*. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Kadaryat, Robbi P. (2020). *Pencapaian Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Jam Kerja Shift (Studi Pada Karyawan Puskesmas Cireunghas Sukabumi)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Universitas Komputer Indonesia
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses

- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka, Makassar.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martono N. (2016). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muharram, Ikhsan M. (2020) *Analisis Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Mental Perawat Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang*. Skripsi, Fakultas Teknik. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Oemar, Usailan dan Leo Gangga. (2017) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin*. Jurnal Ecoment Global. Jilid 2. 2017.
- Pramita, Efa Tri (2019) *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Indonesia Distributor Gresik*. undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Prastiyo, F. D. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jne Cabang Madiun*. SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi, Vol. 1.
- Priyatno D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: ANDI
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Putro, Raymas (2021). *Mengenal Perusahaan Konstruksi dan Tips Mendirikan*. Diakses dari: <https://www.akseleran.co.id/blog/mengenal-perusahaan-konstruksi-dan-tips-mendirikann>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T., & Chamidah, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun*. ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 2 No. 1. Doi: <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rachmad, Rena A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Pakan Ternak CV. Laras Inti Agrisatwa Jember)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Rivai, Veithzal. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik". Jakarta: Murai Kencana
- Rivai, Veithzal. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saenal, Saenal. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton Di Makassar*. Diploma Thesis, Fakultas Ekonomi. Makassar: Universitas Negeri Makassar
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang*. Jurnal Perspektif, Vol. 18 No. 2, Hal. 209-217.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera*. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, 2(3), 353-365. Doi: <https://doi.org/10.36418/Jist.V2i3.104>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedjo, Adji Sigit, & Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Santia, Tira (2020). *88 Persen Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19, Sebagian Merugi*. Diakses dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4416613/88-persen-perusahaan-terdampak-pandemi-covid-19-sebagian-besar-merugi>
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Vanchapo, A. R., & Mkes, M. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Kencana.