

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN
PT. ARYA SWASTIKA ADHIGUNA**

SKRIPSI

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

Disusun Oleh:

RENDY SETIYAWAN

NPM 22101081163

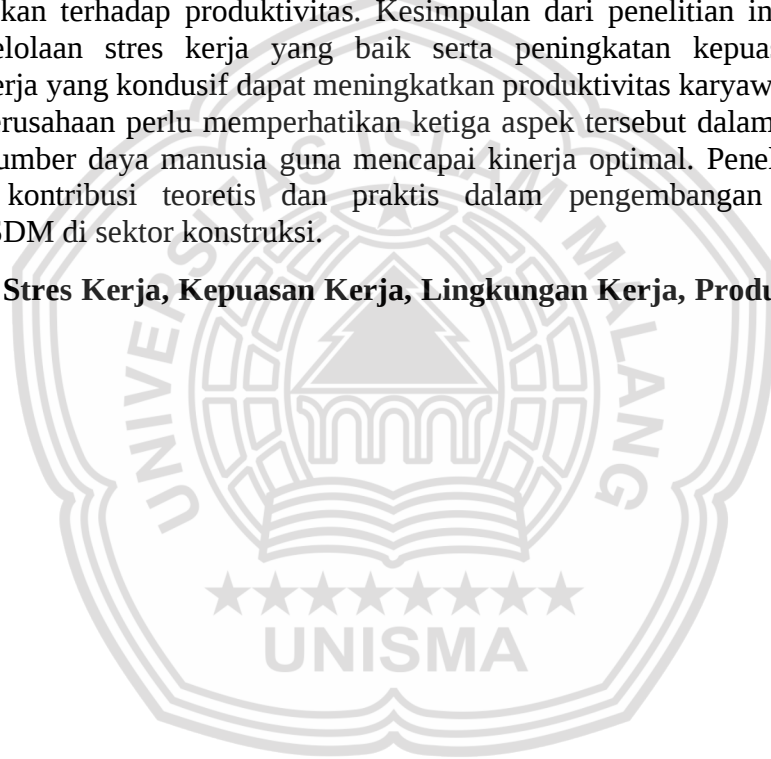


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara profesional, terutama dalam industri konstruksi yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, yang melibatkan 30 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial, variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan, sedangkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengelolaan stres kerja yang baik serta peningkatan kepuasan dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut dalam strategi manajemen sumber daya manusia guna mencapai kinerja optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan strategi pengelolaan SDM di sektor konstruksi.

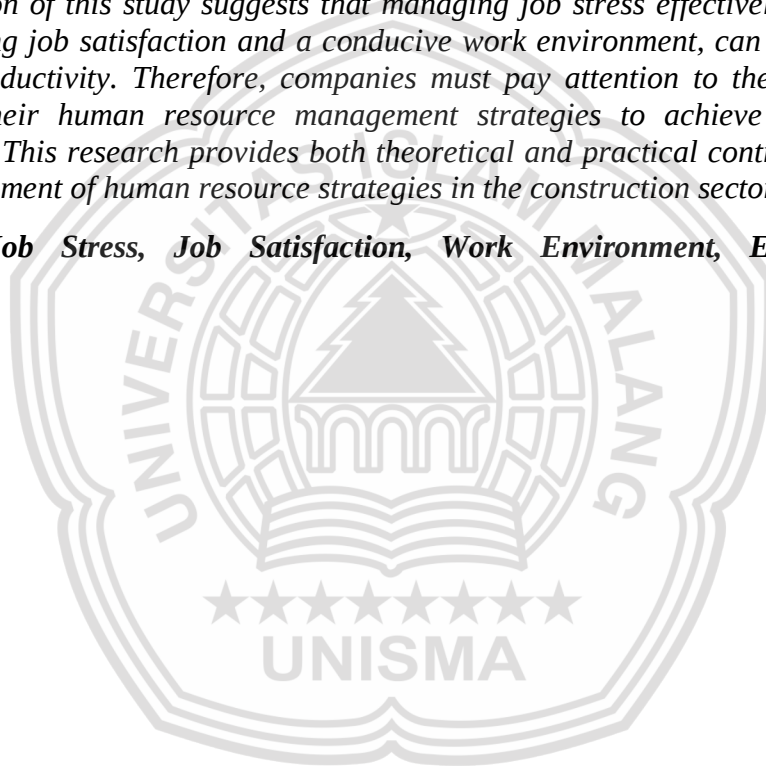
Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job stress, job satisfaction, and work environment on employee productivity at PT. Arya Swastika Adhiguna. The background of this research is based on the importance of professional human resource management, particularly in the construction industry which is characterized by high-risk jobs. The research method employed is a quantitative approach using a saturated sampling technique, involving 30 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that simultaneously, job stress, job satisfaction, and work environment have a significant effect on employee productivity. Partially, job stress has a significant negative effect, while job satisfaction and work environment have a significant positive effect on productivity. The conclusion of this study suggests that managing job stress effectively, along with improving job satisfaction and a conducive work environment, can enhance employee productivity. Therefore, companies must pay attention to these three aspects in their human resource management strategies to achieve optimal performance. This research provides both theoretical and practical contributions to the development of human resource strategies in the construction sector.

Keywords: *Job Stress, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Productivity*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan investasi yang sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga dan dikembangkan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dimana produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis yang berdampak pada penurunan produktivitas.

Dalam era globalisasi saat ini, teknologi informasi telah menjadi infrastruktur utama yang mendukung aktivitas bisnis. Ekonomi telah bergeser dari yang berbasis sumber daya fisik menjadi berbasis pengetahuan. Aset ekonomi kini lebih berfokus pada aspek mental intelektual seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus, bukan lagi pada aset fisik seperti gedung atau mesin. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi pembelajar yang memiliki semangat tinggi sehingga potensinya dapat berkembang maksimal.

Keunggulan teknologi saja tidak cukup bagi perusahaan untuk bertahan dan bersaing jika tidak didukung oleh SDM yang andal. Ancaman terbesar bagi stabilitas ekonomi adalah tenaga kerja yang tidak siap menghadapi tantangan dan perubahan. SDM yang tidak mampu memenuhi tuntutan globalisasi cenderung

menganggap pekerjaan sebagai beban, yang berujung pada rendahnya etos kerja. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara profesional menjadi keharusan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Hal ini mencakup seluruh proses mulai dari perekrutan, seleksi, klasifikasi, penempatan sesuai kemampuan, hingga pengembangan karier (Sutrisno, 2021).

Sektor properti dan konstruksi di Indonesia memiliki potensi besar dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) cukup signifikan, dengan efek berganda yang berdampak pada berbagai industri terkait, seperti manufaktur bahan bangunan, jasa arsitektur, dan logistik. Permintaan yang terus meningkat untuk perumahan, gedung komersial, dan fasilitas publik menciptakan peluang bisnis yang menjanjikan. Selain itu, kebijakan pemerintah yang mendukung, seperti insentif pajak dan kemudahan perizinan, turut mendorong daya tarik investasi di sektor ini. Dengan urbanisasi yang terus berkembang dan kebutuhan infrastruktur yang tinggi, sektor ini diproyeksikan tetap menjadi salah satu pilar utama pembangunan ekonomi Indonesia.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator kinerja yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Menurut Setiawan & Nuridin (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output hasil dengan input (masukan). Hal ini di kuatkan dalam penelitian (Suprpto, 2023). Produktivitas yang tinggi dapat memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi operasional, daya saing, dan profitabilitas. Namun, menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan di industri konstruksi

bukanlah hal yang mudah.

Sektor properti dan konstruksi memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia karena memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi dan penyediaan lapangan kerja. Permintaan akan hunian terus meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk, urbanisasi, dan kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal yang layak. Selain itu, pembangunan infrastruktur yang masif, seperti jalan tol, transportasi umum, dan kawasan industri, turut mendorong perkembangan sektor ini. Dukungan dari pemerintah melalui program seperti pembangunan rumah subsidi dan insentif pajak juga membuka peluang besar bagi pengembang dan investor untuk berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan properti di berbagai daerah. Hal ini menjadikan sektor properti sebagai salah satu sektor strategis dengan prospek yang menjanjikan di masa depan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa industri konstruksi menghadapi banyak tantangan unik terkait produktivitas karyawan. Beberapa faktor yang sering ditemui di sektor konstruksi dan dapat memengaruhi produktivitas adalah tingginya tingkat stres kerja, rendahnya kepuasan kerja, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Karakteristik pekerjaan konstruksi yang memiliki risiko tinggi, jadwal proyek yang ketat, serta tekanan untuk memenuhi target biaya dan waktu dapat menjadi sumber-sumber stres bagi karyawan.



Gambar 1.1 perkembangan PT Arya Swastika Adhiguna 2006-2024

Sumber : PT. Arya Swastiks Adhiguna

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, yang memiliki berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya, terutama terkait produktivitas karyawan. Beban kerja yang tinggi dalam industri konstruksi berpotensi menimbulkan stres kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor krusial mengingat penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor internal yang sangat penting adalah stres kerja. Stres kerja mengacu pada kondisi tegang, tertekan, dan tidak nyaman yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, harapan yang terlalu tinggi, konflik peran, atau masalah pribadi yang terbawa ke tempat kerja. Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti kelelahan, sakit kepala, gangguan pencernaan, hingga depresi. Selain itu, stres kerja juga dapat menurunkan motivasi, kreativitas, dan kualitas kerja karyawan, yang pada akhirnya berujung pada penurunan produktivitas.

Penelitian sebelumnya Yuliana et al (2022) telah banyak mengidentifikasi dampak negatif stres kerja, seperti meningkatnya tingkat absensi, penurunan kinerja, dan bahkan masalah pemecatan karyawan. Mengingat karakteristik industri konstruksi yang memiliki risiko tinggi, jadwal proyek yang ketat, serta tekanan untuk memenuhi target, maka stres kerja menjadi salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian khusus di perusahaan. Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara stres kerja dan produktivitas karyawan dapat membantu perusahaan dalam menerapkan strategi yang tepat untuk mengelola stres kerja dan meningkatkan produktivitas.

Selain stres kerja, faktor internal lain yang turut berkontribusi pada produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu memaksimalkan produktivitas para pekerja, sehingga makin besarnya tingkat kepuasan para pekerja akan berdampak terhadap tingkat produktivitas Bahtiar (2018). Hal tersebut searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2020). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan masalah, seperti penurunan kinerja, tingkat absensi yang tinggi, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat, kreatif, dan efisien dalam bekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di industri konstruksi cenderung rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan konstruksi yang memiliki risiko tinggi, jadwal proyek yang ketat, serta tuntutan yang berat. Oleh karena itu, memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan

menjadi sangat penting bagi perusahaan agar dapat mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Selain faktor internal seperti Stres kerja dan Kepuasan kerja, Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Indahyati & Hendarti (2020) lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja, maka Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang menciptakan dan mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Hal tersebut di kuatkan dalam penelitian (Fau & Buulolo, 2023). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, misalnya tata ruang yang tidak ergonomis, penerangan yang kurang memadai, atau hubungan interpersonal yang tidak harmonis, dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas.

Pada industri konstruksi, lingkungan kerja seringkali menjadi tantangan tersendiri. Karakteristik pekerjaan konstruksi yang dilakukan di lapangan, serta kebutuhan untuk mengikuti jadwal proyek yang ketat, dapat berdampak pada kualitas lingkungan kerja. Oleh karena itu, memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan menjadi penting bagi perusahaan untuk dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Penelitian terdahulu di industri konstruksi menunjukkan bahwa sektor ini menghadapi tantangan unik terkait produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti stres kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang rendah, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif seringkali ditemukan di industri konstruksi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengkaji pengaruh dari ketiga variabel tersebut dalam konteks perusahaan konstruksi, salah satunya PT Arya Swastika Adhiguna.

Perusahaan ini bergerak di bidang jasa konstruksi dan pengadaan barang bangunan, sehingga pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dapat memberikan wawasan berharga bagi upaya peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan informasi yang telah disampaikan, peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Arya Swastika Adhiguna.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Stress Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna.

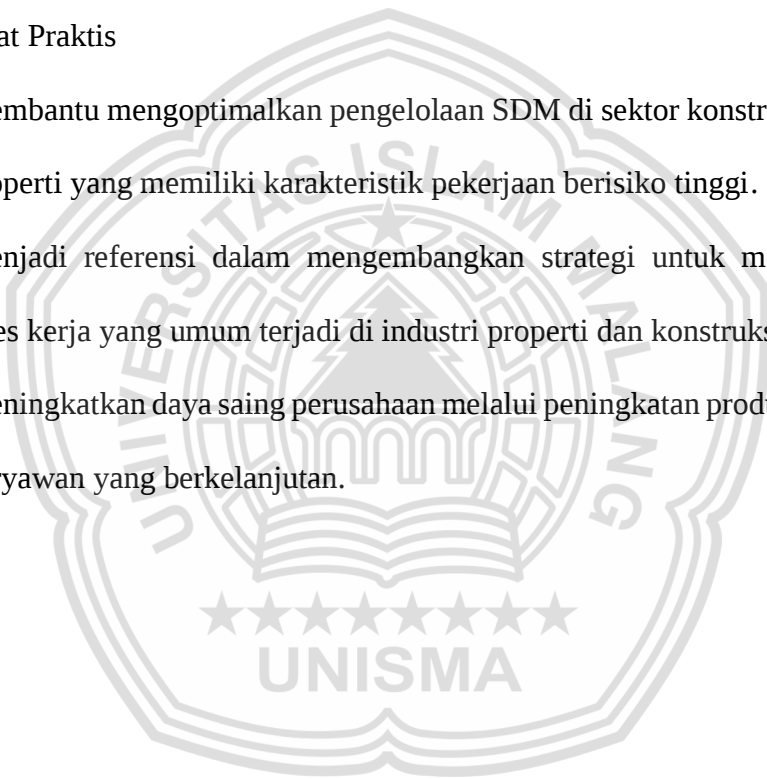
1.3.2 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan akademik di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya tentang hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja dan memperkaya atau memperkuat literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.

2. Manfaat Praktis

- a. Membantu mengoptimalkan pengelolaan SDM di sektor konstruksi dan properti yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi.
- b. Menjadi referensi dalam mengembangkan strategi untuk mengelola stres kerja yang umum terjadi di industri properti dan konstruksi.
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan melalui peningkatan produktivitas karyawan yang berkelanjutan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna maka dapat diberi kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka terdapat beberapa saran yang dapat dianggap sebagai masukan bagi pihak terkait :

1. Penelitian ini hanya melibatkan 30 karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna sebagai responden. Jumlah ini relatif kecil sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain di sektor konstruksi secara luas.
2. Penelitian ini hanya fokus pada tiga variabel independen, yaitu stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Padahal, faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi juga

berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan.

3. Penelitian hanya dilakukan pada PT. Arya Swastika Adhiguna, maka hasil penelitian ini lebih mencerminkan kondisi perusahaan tersebut dan belum tentu dapat diimplementasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. PT. Arya Swastika Adhiguna disarankan untuk mengelola stres kerja melalui pengaturan beban kerja, meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan kompensasi dan peluang karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas jumlah sampel, melibatkan lebih banyak perusahaan, dan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau budaya organisasi agar hasil penelitian lebih lengkap
3. Pengumpulan data di untuk selanjutnya sebaiknya menggunakan metode tambahan seperti wawancara atau observasi langsung agar data yang diperoleh lebih akurat dan tidak hanya bergantung pada pendapat kuisoner karyawan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia et al. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1282–1291. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>
- Ahyari, A. (2015). Yogyakarta: BPFE. In *Manajemen Produksi (edisi ke-4)* (p. 124).
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, Widhiastuti, & D. (2018). Yogyakarta Deepublish. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 100).
- Aslia A, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–90. Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Basalamah et al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(1), 91–102. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i1.574>
- Busro, M. (2018). Jakarta: Prenadamedia Group. In *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 340).
- davis, Keith & Newstrom, J. w. (2002). New York: McGraw-Hill. In *Organizational Behaviour: Human Behaviour at work* (p. 368).
- Ellyzar et al. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Esti Khomaryah¹, Supawi Pawenang², S. H. A. B. U. (2020). No Title, 3(1), 35–45.
- Fardah, Fagar Fertini, & Ayuningtyas, H. G. (2020). *Jurnal Manajemen*. In *Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada CV Fatih Terang Purnama)* (pp. 831–842).
- Fau, & Buulolo. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536.

<https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>

fauzi et al. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jural Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638.

<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>

Fernando Ballo, Rahmat Laan, F. A. (2020). beban kerja, 2507(February), 1–9.

Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z Human Capital*. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2014.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Cetakan Ke). Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

Gin, O. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan DIPT. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah. *Borneo in the Cold War, 1950–1990*, 2, 157–199. <https://doi.org/10.4324/9781315693200-6>

Handoko, T. H. (2020). *Jurnal Ekonomika*45. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 1(11), 70–84.

Indahyati, & Hendarti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 18(3), 276–282.

Iqbal, S., & Husniati, R. (2023). Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja The Infulence Of Work Environtment Organizational Culture And Leadership Style On Employe Discipline Of PT Swapro International 2(1), 1–15.

Kristanto, A. (2018). Yogyakarta: Deepublish. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 1–100).

Lestari, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 156. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31095>

Makkira. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>

Muhammad et al. (2022). Penempatan, Komunikasi dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery

Cabang Kota Manado. *EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 735–744.

Nawawi, H. (2013). Yogyakarta: Gadjadara University Press. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (1- 226).

Nitisemito, A. S. (2015). Bandung: Pustaka Setia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1-109).

Prasetyo, D. (2022). Stres kerja dan produktivitas kerja: peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *MBR (Management and Business Review)*, 6(1), 91–101. <https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.6578>

Priansa. (2017). *Perilaku konsumen dalam persaingan bisnis kontemporer*. Bandung: Bandung: Alfabeta, 2017. Retrieved from <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22219>

Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Putriana, H. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Bpr Bkk Kebumen. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 46–52. <https://doi.org/10.26460/jm.v8i1.648>

Ramadhani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Madubaru PG/PS MADUKISMO YOGYAKARTA Rika, 2(2), 190–204.

Refi Dwi Firli, & Mudji Kuswinarno. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>

Reksohadiprodjo & Gitosudarmo. (2015). Yogyakarta: BPFE. In *Manajemen Produksi Dan Operasi* (1-151).

Robbins, Stephen & Judge, T. (2018). Pearson Education. In *Organizational Behaviour* (1-100).

Robbins, S. (2002). Jakarta: PT Indeks. In *Perilaku Organisasi* (1-200).

Safitri, A. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 170–180. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.5918>

Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA

Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>

Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Cetakan Ke). Jakarta: : Salambe Empat.

Sedarmayanti. (2017). pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*.

Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>

Siagian, S. (2016). Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1-102).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R dan D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, V. (2015). *Statistic untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suprpto, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948–955. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.164>

Sutrisno, E. (2017). Jakarta: Kencana. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1-102).

Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kencana Prenada Media Group*.

Tohardi, A. (2017). Bandung: Mandar Maju. In *pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia* (1-100). Bandung.

Wicaksana. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 44–61.

Widia Lestari, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Cendikia Akademia Indonesia*, 1(1), 98–107. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/cai>

Yuliana et al. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 147–153. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.416>

