

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Eka Merdekawati¹ ✉ Aryati Arfah² Baharuddin Semmaila³ Arifin⁴

^{1,2,3,4} Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros yakni berjumlah 50 orang karyawan. Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Data dalam penelitian ini akan diuji dengan beberapa tahapan pengujian, diantaranya yaitu uji statistik deskriptif, uji instrument data penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros. Sementara variabel stres kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *lingkungan kerja; stres kerja; kinerja karyawan.*

Copyright (c) 2022 Eka Merdekawati

✉ Corresponding author :

Email Address : ekamerdekawati880817@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau sebuah perusahaan yang membuat perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju dapat dilihat dari kinerja kerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Malayu S.P. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa "kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Kinerja kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya (Sari et al., 2018). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mulai jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Kinerja kerja karyawan dapat pula dipengaruhi oleh stress kerja (Prabowo et al., 2018). Hon (2013) mengemukakan bahwa stress merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stress terhadap kinerja

dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada “hukum Yerkes podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stress dengan kinerja seperti huruf U terbalik” (Lukito & Alriani, 2019).

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Effendy & Fitria, 2019) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Ahmad (2019), lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan (Li et al., 2014) stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan

Berkaitan dengan pentingnya masalah lingkungan kerja dan stress kerja, maka peneliti menentukan objek pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros, yakni merupakan sebuah perusahaan dibidang dealer mobil Toyota. Sebagai perusahaan berskala besar, maka dituntut kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stress kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Hadji Kalla Cabang Maros dari hasil observasi yang dilakukan nebunjukkan bahwa fenomena yang terjadi dalam perusahaan selama ini volume penjualan mobil dalam tahun 2018 mengalami penurunan. Hal ini dapat disajikan data mengenai volume penjualan mobil dalam 5 tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Pertumbuhan Penjualan untuk Tahun 2015-2019

Tahun	Besarnya Penjualan Mobil	Pertumbuhan (%)
2015	13.215	-
2016	17.610	33,25
2017	21.810	27,11
2018	27.723	27,11
2019	26.011	-6,17
Rata-rata Peningkatan		19,51

Sumber : data diolah dari PT. Hadji Kalla Cabang Maros

Berdasarkan tabel 1 yakni penjualan mobil dalam tahun 2018 mengalami penurunan, sehingga dengan adanya penurunan maka peneliti berkeinginan untuk meneliti mengenai kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan saat ini juga mengalami penurunan terlihat pada tabel diatas bahwa penjualan mobil pada tahun 2017 ke tahun 2018 yang mengalami penurunan penjualan, hal ini tentu berkaitan dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang sangat dipengaruhi oleh adanya stres kerja yang cukup berpengaruh dan selain itu dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Dari uraian tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Soetrisno (2016), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Selanjutnya menurut (Simamora, 2004) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Manajemen sumber daya manusia ataupun suatu departemen yang mengurus sumber daya manusia dalam organisasi, lebih-lebih organisasi yang cukup besar ada dalam masyarakat akan terpenuhi harapan apabila mampu mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut secara tepat, baik, dan benar. Tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dirinci menjadi empat tujuan utama (Suhardi, 2019), yaitu: a. Tujuan fungsional secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Tidak berlebihan dan tidak terlalu kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan. b. Tujuan sosial. Setiap organisasi, apapun tujuannya, harus mengingat akibatnya bagi kepentingan masyarakat umumnya, disamping itu kepentingan masyarakat umumnya, disamping itu kepentingan masyarakat internal organisasinya. c. Tujuan personal. Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama sumber daya manusia, dan harus disinkronkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, motivasi dan evaluasi (Tolo et al., 2016). Untuk memahami lebih jauh tentang fungsi-fungsi manajemen, di bawah ini akan dipaparkan tentang fungsi-fungsi manajemen, meliputi: 1) Perencanaan (planning) adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. 2) Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. 3) Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. 4) Pengawasan (controlling) adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam rencana. 5) Motivasi (Motivating) adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. 6) Evaluasi (evaluating) atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan sistem pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang

diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran.

Lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja, mengingat manusia mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional. Untuk itulah menangani manusia jauh lebih susah daripada menangani infrastruktur, hal ini disebabkan manusia sangat dinamis, maka manajer SDM harus mampu mengelola tempat kerja, sehingga karyawan tetap tersenyum hingga awal kerja sampai pulang. Kebahagiaan pekerjaan tersebut memberi sinyal bahwa mereka bergairah dan bersemangat dalam bekerja, hal itu dapat memberikan kegairahan dalam bekerja dan akhirnya mampu meningkatkan kinerja mereka (Widhiastana et al., 2017).

Kelangsungan hidup organisasi (persoalan) ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan, lingkungan usaha merupakan faktor yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil. Sehingga lingkungan kerja dalam perusahaan sangat diperlukan terhadap keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sebab suatu lingkungan kerja yang mendukung akan mengakibatkan perusahaan tidak akan melakukan aktifitas sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itulah menurut Mangkunegara (2006), menyatakan bahwa: "lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas".

Adapun dimensi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Nasib & Martin, 2018) yaitu: 1. Kebersihan; dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan, yaitu: "Kebersihan adalah pangkal kesehatan". Sehingga kebersihan merupakan faktor pendukung dalam pelaksanaan tugas dan aktivitas organisasi, oleh karena itu perlunya setiap organisasi memperhatikan faktor kebersihan dalam perusahaan. 2. Rasa Aman; rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan semangat kerja pegawai. Keamanan dalam lingkungan kerja, terutama keamanan terhadap milik pribadi pegawai. Misalnya, sebagian besar pegawai perusahaan datang dengan kendaraan sendiri, yaitu sepeda motor. Pada saat pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraanya secara langsung. 3. Penerangan; dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Untuk menghemat biaya, penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesepakatan masukan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, flafon serta dinding.

Manfaat lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2009; Weol, 2015), adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut Hidayat (2015), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menurut (Dewi & Wibawa, 2016),

menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsuekensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan ataua fisik berlebihan kepada seseorang.

Selanjutnya pada bagian kekaryawanan dapat dan harus membantu para karyawan untuk mengatasi stress yang dihadapinya. Berbagai langkah yang dapat diambil menurut Siagian (2018) meliputi: 1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stress. 2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres. 3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stress itu berdamapak negative terhadap prestasi kerja bawahannya itu. 4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stress. 5. Terus membuka jalur komunikasi dengana para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapinya. 6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini. 7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stress yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan. 8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Stres ditentukan pula oleh ciri-ciri individu, sejauh mana terlihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dan interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan (antara lain intelegensi, pendidikan, pelatihan dan pembelajaran). Dengan kata lain faktor-faktor dalam individu berfungsi sebagai faktor pengubah antara rangsang dan lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial (Prastiyo, 2019).

Memanajemeni stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres dengan tujuan untuk mencegah berkembangnya stress jangka panjang atau stres yang kronis. Hal yang perlu diusahakan adalah dapat dipertahankannya stres yang konstruksif dan dicegah serta diatasi stres yang kronis, yang bersifat negatif destruktif. Pandangan interaktif mengatakan bahwa stres ditentukan oleh faktor-faktor dilingkungan dan faktor-faktor dari individunya (Hon & Chan, 2013). Dalam memanajemeni stres dapat diusahakan untuk: 1. Mengubah faktor-faktor dilingkungan supaya tidak menjadi sumber stres. 2. Mengubah faktor-faktor dalam individu agar: a. Ambang stres meningkat, tidak cepat merasakan situasi yang dihadapi sebagai penuh stres. b. Toleransi terhadap stres meningkat dapat lebih lama bertahan dalam situasi yang penuh stres, tidak cepat menunjukkan akibat yang merusak dari stres pada badan. Dapat mempertahankan kesehatannya (Khalatbari et al., 2013).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Prabowo et al., 2018). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi beberapa elemen menurut (Lukito & Alriani, 2019), antara lain: 1. Kuantitas dari hasil/ jumlah keluaran (quantity of output). Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan dibagian produksi atau teknis. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya jumlah keluaran yang seharusnya (standar normal) dengan kemampuan sebenarnya. 2. Kualitas dari hasil/kualitas keluaran (quantity of output). Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan ini adalah sedikitnya jumlah produk yang cacat, maka standar ini disebut sebagai standar quality. Standar ini menekankan pada kualitas barang yang dihasilkan dibandingkan jumlah output. 3. Ketepatan waktu dari hasil. Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. 4. Kehadiran. Ada sebagian organisasi yang mengukur atau menilai prestasi kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. 5. Kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang berkaitan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros
- H2: Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros yakni berjumlah 50 orang karyawan. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel (Sugiyono, 2015). Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pertanyaan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju=5,

Setuju=4, Kurang Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui empat tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji instrumen penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	Penerangan cahaya	
	X1.2	Suhu udara	(Effendy & Fitria, 2019; Lukito & Alriani, 2019; Prabowo et al., 2018)
	X1.3	Suara bising	
	X1.4	Keamanan kerja	
	X1.5	Hubungan karyawan	
Stres Kerja (X2)	X2.1	Intimidasi dan tekanan	
	X2.2	Ketidakcocokan dengan pekerjaan	(Ahmad et al., 2019; Gaffar, 2012; Utomo, 2019)
	X2.3	Pekerjaan yang berbahaya	
	X2.4	Beban lebih	
	X2.5	Target dan harapan yang tidak realistis	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Kualitas kerja	
	Y1.2	Kuantitas kerja	(Gaffar, 2012; Lestary & Chaniago, 2017; Utomo, 2019)
	Y1.3	Kreativitas kerja	
	Y1.4	Kemampuan karyawan	
	Y1.5	Pengetahuan kerja	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui koesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden. Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status perkawinan.

Tabel 3. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	56
	Perempuan	22	44
Usia	< 25 tahun	8	16
	26-35 tahun	11	22
	36-45 tahun	19	38
	>46 tahun	12	24
	SMA/Sederajat	10	20
Pendidikan	Akademi/Diploma	11	22
	Sarjana	22	44
	Pasca Sarjana	7	14
Lama Bekerja	1-5 Tahun	10	20
	6-10 Tahun	18	36
	>10 Tahun	22	44
Status	Kawin	39	78
Perkawinan	Belum Kawin	11	22

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 3, hasil kuesioner yang disebarkan pada 50 responden, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 responden (56%), dan perempuan sebanyak 22 responden (44%) dengan sebaran usia <25 tahun sebanyak 8 responden (16%), 26-35 tahun sebanyak 11 responden (22%), 36-45 tahun sebanyak 19 responden (38%), dan >46 tahun sebanyak 12 responden (24%). Berdasarkan pendidikan, maka responden yang berpendidikan SMA sebanyak 10 responden (20%), akademik/diploma sebanyak 11 responden (22%), sarjana sebanyak 22 responden (44%), pascasarjana sebanyak 7 responden (14%). Berdasarkan lama bekerja, diketahui lama bekerja responden 1-5 tahun sebanyak 10 responden (20%), 6-10 tahun sebanyak 18 responden (36%) dan >10 sebanyak 22 responden (44%). Dan berdasarkan status perkawinan, maka responden dengan status kawin sebanyak 39 responden (78%) dan belum kawin sebanyak 11 responden (22%).

Tahap pertama dalam menganalisis data penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk mencari nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi, maksimum dan minimum dari variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Adapun hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	50	3	4	3.59	.300
Stres Kerja	50	1	3	2.04	.331
Kinerja Pegawai	50	3	4	3.34	.260
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai rata-rata sebesar 3,59 dengan nilai standar deviasi adalah 0,300, variable stress kerja (X2) dengan nilai rata-rata sebesar 2,04 dengan nilai standar deviasi adalah 0,331 dan variable kinerja pegawai (Y) dengan nilai rata-rata sebesar 3,34 dengan nilai standar deviasi adalah 0,260.

Tahap kedua yaitu uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur sedangkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode	Corrected item total correlation	rtabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,800	0,279	0,678	Valid dan reliable
	X1.2	0,618	0,279		Valid dan reliable
	X1.3	0,716	0,279		Valid dan reliable
	X1.4	0,515	0,279		Valid dan reliable
	X1.5	0,362	0,279		Valid dan reliable
Reliability	X2.1	0,619	0,279	0,788	Valid dan reliable
	X2.2	0,661	0,279		Valid dan reliable
	X2.3	0,651	0,279		Valid dan reliable
	X2.4	0,900	0,279		Valid dan reliable
	X2.5	0,747	0,279		Valid dan reliable
Kepuasan	Y1.1	0,714	0,279	0,691	Valid dan reliable
	Y1.2	0,814	0,279		Valid dan reliable

Y1.3	0,814	0,279	Valid dan reliable
Y1.4	0,453	0,279	Valid dan reliable
Y1.5	0401	0,279	Valid dan reliable

Berdasarkan tabel 5, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,279. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan memiliki status reliabel, karena nilai rkritis > ralpha sebesar 0,600.

Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik, jika terjadi penyimpangan akan asumsi klasik digunakan pengujian statistic non parametric sebaliknya, asumsi klasik terpenuhi apabila digunakan statistic parametric untuk mendapatkan model regresi yang baik, model regresi tersebut harus terbebas dari Normalitas, Multikolinearitas, Autokorelasi dan Heteroskedastisitas serta data yang dihasilkan harus terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21682007
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.161
	Negative	-.083
Test Statistic		.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 6 dengan nilai n = 50, Nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 lebih kecil dari nilai signifikan α (0.05). Maka dapat disimpulkan Uji normalitas Kolmogorov Smirnov) residualnya berdistribusi normal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik pada gambar 1, dimana titik-tik mengikuti garis diagonal, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa residualnya berdistribusi normal. Selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas pada analisa regresi linear berganda.

Tabel 7. Hasil Heteroskedastisitas Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,116	,286		-,406	,697
	Lingkungan Kerja	,051	,073	,099	,699	,505
	Stres Kerja	,061	,069	,127	,884	,395

a. Dependent Variable: ABS.RES

Berdasarkan tabel 7, pada variabel X1 (lingkungan kerja) dengan nilai signifikan $0,699 > 0,05$, variable X2 (stress kerja) dengan nilai signifikan $0,395 > 0,05$. maka dapat disimpulkan semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya uji multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,991	1.009
	Stres Kerja	,991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8, nilai tolerance semua variable lebih besar dari nilai signifikan 0,10, sedangkan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari nilai signifikan 10,00. maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuadrat terkecil biasa atau Ordinary Least Square (NLS).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,579	,450		3,509	,001
	Lingkungan Kerja	,286	,115	,331	2,487	,009
	Stres Kerja	,371	,104	,463	3,567	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 1,579 + 0,286X_1 + 0,371X_2 + E$$

Dari persamaan teresbut dapat diterjemahkan bahwa Konstanta sebesar 1,579 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai variabel X1 dan X2 maka nilai variabel Y sebesar 1,579. Koefisien regresi X1 sebesar 0,286 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X1 maka nilai variabel Y bertambah sebesar 28,6%. Koefisien regresi X2 sebesar 0,371 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X2 maka nilai variabel Y bertambah sebesar 37,1%.

Tabel 10. Hasil Uji t-statistik
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,579	,450		3,509	,001
	Lingkungan Kerja	,286	,115	,331	2,487	,009
	Stres Kerja	,371	,104	,463	3,567	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui nilai t hitung variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar 2,487 lebih besar t-tabel 2,012. dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,009

lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Dan nilai t hitung variabel X2 (stess kerja) sebesar 3,567 lebih besar dari t-tabel 2,012 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (stress kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Tabel 11. Hasil Uji F-Statistik
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,011	2	1,006	36,347	,000 ^b
	Residual	1,300	47	0,028		
	Total	3,311	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 11 diketahui nilai f-hitung sebesar 36,347 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 (lingkungan kerja) dan variabel X2 (stress kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Nilai koefisien determinasi (R-square) dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji f-statistik analisis regresinya signifikan. Sebaliknya, jika hasil uji f-statistik analisisnya tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R-Square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan hipotesa Nilai R-Square berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin mendekati 1, berarti modelnya semakin baik.

Tabel 12. Hasil Uji R-Square
Model Summary^b

	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.721 ^a	.650	.572	.221

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel 12 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,650. Besarnya nilai R square 0,650 = 65% yang mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh terhadap

variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 65% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 35%.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada kantor PT. Hadji Kalla Cabang Maros memberikan kenyamanan seperti pencahayaan kantor yang cukup, interior sesuai dengan pertukaran udara keluar masuk, keamanan kerja bagi setiap karyawan dan terjadi hubungan kerja yang sangat baik antar karyawan. Hal ini yang menjadikan lingkungan kerja pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan teori, seperti berdasarkan pendapat Mangkunegara (2006), menyatakan bahwa: "lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas". Dan Ferawati (2017) mengungkapkan bahwa dalam mendesain lingkungan kerja ada dua hal yang perlu didesain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia-manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk lingkungan sosial. Kedua hal tersebut baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial ditempat kerja sama-sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

Penelitian yang peneliti lakukan relevan dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Ferawati, 2017; Lestary & Chaniago, 2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros. Oleh karena itu hal-hal yang dapat menyebabkan terjadinya stress kerja adalah adanya tugas-tugas yang diberikan terkadang terlalu sulit ataupun berlebihan, karyawan mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin diselesaikan dalam satu hari normal, perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal-hal inilah yang menyebabkan terjadinya stres kerja, dan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros. Menurut Wibowo (2008) berpendapat bahwa stress dapat berpengaruh sangat negative terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stress secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung, dan pemeriksaan virus lainnya. Berdasarkan hal ini, bahwa jika tingkat stres kerja karyawan naik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun dan sebaliknya jika tingkat stress kerja karyawan turun maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan naik. Sehingga jika berpengaruh dapat dikatakan tingkat stres kerja kurang pada karyawan sedangkan jika tidak berpengaruh maka dapat dikatakan tingkat stress kerja banyak pada karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Utomo, 2019) yang menemukan bahwa

terdapat pengaruh signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros. Nitisemito (2006) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dan menurut (Effendy & Fitria, 2019), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Selain itu, Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan para pendapat ahli tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila pada sekitarnya merasa terganggu sedangkan hal yang sama dengan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila kondisi dirinya merasa terganggu. Oleh karena itu, keduanya suatu hal yang memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gaffar, 2012) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor individual dan organisasi stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Maros. Dari kedua variabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat peneliti berikan terhadap pihak PT. Hadji Kalla Cabang Maros antara lain: 1. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Namun hal ini masih kurang dimaksimalkan oleh PT. Hadji Kalla Cabang Maros. Oleh karena itu diharapkan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan terus menerus dengan memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. 2. Bagi pimpinan PT. Hadji Kalla Cabang Maros diharapkan untuk agar lebih memperhatikan lingkungan kerja dan stres kerja bagi karyawannya guna untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan dan untuk menghindari penurunan kinerja karyawan terhadap perusahaan, agar kegiatan perusahaan dapat tetap berjalan dengan optimal dan efektif guna mempertahankan eksistensi dan produktivitas di masyarakat.

Referensi :

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*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Alex, S. N. (2006). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Ghalia Indonesia, Jakarta (Edisi Ketiga).
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali cabang Ubud. Udayana University. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/22480/16584>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2). <http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5321>
- Gaffar, H. (2012). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Universitas Hasanuddin. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/8914/2/hulaifahga-1519-1-13-hulai-9-1-2.pdf>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2015). Pengaruh stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sunu network broadcast televisi di kota makassar. *Economix*, 3(1). <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/3961>
- Hon, A. H. Y., & Chan, W. W. (2013). The effects of group conflict and work stress on employee performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174–184. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1938965513476367>
- Khalatbari, J., Ghorbanshiroudi, S., & Firouzbakhsh, M. (2013). Correlation of job stress, job satisfaction, job motivation and burnout and feeling stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 860–863. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.662>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, 4(6), e004897. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2014-004897>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban Kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45). <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/329>
- Mangkunegara, A. . (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Nasib, N., & Martin, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 423–428. <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/213>
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27–36. <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.233>
- 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*, 1. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/1213>
- Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(3).
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18638>

Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2241>

Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia.

Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Sugiyono, S. (2015). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, dan R&D. Alfabeta Bandung.

Suhardi, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.
<http://ejournal.lldikti10.id/index.php/benefita/article/view/3670/0>

Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispورا) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.13723>

Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227>

Weol, D. H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
<https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10136>

Wibowo. (2008). Manajemen Kinerja. In Rajagrafindo persada (Edisi Ketiga).

Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 223-250.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/23706/16630>