

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFO SOLUSINDO DATA UTAMA

Tiara Ade Citra¹, Sabaruddin Siagian², Otto V Siregar³
1,2,3 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

*Penulis Korespondensi: tiaracitra02092003@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Info Solusindo Data Utama, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert yang disebarakan kepada seluruh populasi sebanyak 83 karyawan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 6,128 > t_{tabel} 1,990$; sig. $0,000 < 0,05$). Stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} -0,480 < t_{tabel} 1,990$; sig. $0,632 > 0,05$). Secara simultan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 21,418 > F_{tabel} 3,11$; sig. $0,000 < 0,05$), dengan nilai R Square sebesar 0,349 yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 34,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 65,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of the work environment and work stress on employee performance at PT Info Solusindo Data Utama, both partially and simultaneously. This study used an associative quantitative method with data collected through a Likert-scale questionnaire distributed to the entire population of 83 employees using a saturated sampling technique. Data were analyzed using SPSS version 25 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, hypothesis, and coefficient of determination tests. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} 6.128 > t_{table} 1.990$; sig. 0.000

Article history

Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

< 0.05). Work stress has a negative but insignificant effect on employee performance ($t \text{ count } -0.480 < t \text{ table } 1.990$; $\text{sig. } 0.632 > 0.05$). Simultaneously, work environment and work stress have a significant effect on employee performance ($F \text{ count } 21.418 > F \text{ table } 3.11$; $\text{sig. } 0.000 < 0.05$), with an R Square value of 0.349, meaning that the two variables explain 34.9% of the variation in employee performance, while the remaining 65.1% is explained by other factors outside this research model.

Keywords: Work Environment; Work Stress; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, sehingga perlu dipelihara dan dikembangkan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal (Satrio et al., 2021). Kinerja karyawan menjadi salah satu tolok ukur utama untuk menilai keberhasilan organisasi, karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wahyuni et al., 2023). Namun pada praktiknya, tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas serta tidak tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, yaitu suasana fisik dan sosial di sekitar tempat kerja yang mencakup kondisi ruangan, sarana kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kebijakan perusahaan (Salsabilla Anjani Putri, 2025; Rifka Alkhilyatul Ma'rifat et al., 2024). Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memperlambat penyelesaian pekerjaan dan menghambat terciptanya sistem kerja yang efisien (Suwardi Gunawan & Muhamad Rasul Ibnu Nasir, 2023). Faktor kedua yang turut diduga berpengaruh adalah stres kerja, yaitu kondisi tekanan yang dialami karyawan ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya (Nuraida & Andriani, 2024). Stres kerja yang berlangsung intens dan berkepanjangan berpotensi mengganggu konsentrasi, kenyamanan, dan kualitas hasil kerja karyawan (Supriyanto & Nadiyah, 2022; Sukpti et al., 2024).

PT Info Solusindo Data Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan layanan pengolahan data. Beban kerja yang berkaitan dengan pengolahan data dan teknologi informasi berpotensi menimbulkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan suasana kerja yang mendukung, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan, fokus, dan hasil kerja karyawan (Yonata & Sugandha, 2021). Kajian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan

kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Basirun et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Demikian pula pada variabel stres kerja, Uswatun Chasanah dan Lidia Maulida (2022) menemukan pengaruh yang signifikan, sementara studi lain melaporkan hasil sebaliknya. Adanya *research gap* tersebut, ditambah masih terbatasnya kajian pada sektor teknologi informasi dan pengolahan data, mendorong perlunya penelitian lebih lanjut mengenai hubungan ketiga variabel tersebut pada objek penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab tiga pertanyaan, yaitu bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Info Solusindo Data Utama. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator pencahayaan, temperatur udara, kebisingan, keselamatan kerja, interaksi dengan atasan, dan interaksi antar pegawai. Stres kerja diukur melalui indikator kekhawatiran, kecemasan, beban kerja, dan kekecewaan, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) H1: lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurjaya, 2022; Indrayana & Putra, 2024); (2) H2: stres kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Septian, 2021; Sukapti et al., 2024); dan (3) H3: lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurjaya, 2022; Septian, 2021).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antarvariabel melalui pengolahan data secara statistik (Tanjung A Azmi, 2023). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Info Solusindo Data Utama. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* jenis sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Muin.A, 2023), sehingga diperoleh 83 responden.

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala *Likert* 1-5 yang disebarakan secara daring melalui *Google Form*, serta didukung studi dokumentasi berupa surat izin riset. Variabel penelitian terdiri atas dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1) yang diukur dengan 12 item pernyataan melalui indikator pencahayaan, temperatur udara, kebisingan, keselamatan kerja, interaksi dengan atasan, dan interaksi antar pegawai; serta stres kerja (X2) yang diukur dengan 8 item pernyataan melalui indikator kekhawatiran, kecemasan, beban kerja, dan kekecewaan. Variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y), diukur dengan 10 item pernyataan melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 melalui beberapa tahap pengujian. Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dengan korelasi *Product Moment Pearson* (item dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel) dan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach's Alpha* (instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha $>$ 0,60) (Puspa et al., 2021). Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji heteroskedastisitas dengan pendekatan Glejser, serta uji multikolinearitas berdasarkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Widodo, 2023). Selanjutnya, pengaruh antarvariabel dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan model $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$, yang diuji melalui uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Kamarudin et al., 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 83 responden yang merupakan karyawan PT Info Solusindo Data Utama. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	32,5%
	Perempuan	56	67,5%
Usia	19-25 tahun	47	56,6%
	26-30 tahun	13	15,7%
	31-40 tahun	11	13,3%
	41-50 tahun	8	9,6%
	> 51 tahun	4	4,8%

Kategori	Kelompok	Frekuensi	Persentase
Lama Bekerja	1-2 tahun	40	48,2%
	3-4 tahun	30	36,1%
	> 5 tahun	13	15,7%
Total		83	100%

Sumber: Data primer diolah penulis (2026)

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (67,5%), berusia 19-25 tahun (56,6%), dan memiliki masa kerja 1-2 tahun (48,2%). Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja PT Info Solusindo Data Utama didominasi oleh karyawan usia produktif dengan masa kerja yang relatif baru.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan skor rata-rata tiap variabel penelitian sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Skor Rata-Rata Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Skor Rata-Rata	Kategori
Lingkungan Kerja (X1)	12	4,02	Baik
Stres Kerja (X2)	8	3,52	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	10	4,23	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah penulis (2026)

Secara umum, karyawan menilai lingkungan kerja dan tingkat kemampuan mengelola stres kerja berada pada kategori baik, sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik, yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Info Solusindo Data Utama secara keseluruhan menunjukkan efektivitas dan produktivitas kerja yang tinggi.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-2 = 81$, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,2159. Ringkasan hasil uji validitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	12	0,382 - 0,689	0,2159	Seluruh item valid
Stres Kerja (X2)	8	0,339 - 0,701	0,2159	Seluruh item valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,520 - 0,629	0,2159	Seluruh item valid

Sumber: Data primer diolah penulis (2026)

Seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,768	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,611	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,771	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah penulis (2026)

Nilai *Cronbach's Alpha* ketiga variabel berada di atas 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten digunakan untuk pengukuran berulang.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat asumsi klasik sebelum diuji lebih lanjut. Ringkasan hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Asymp. Sig. = 0,200	Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal
Heteroskedastisitas (Glejser) - X1	Sig. = 1,000	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas (Glejser) - X2	Sig. = 1,000	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Multikolinearitas - X1	<i>Tolerance</i> 0,824; VIF 1,213	<i>Tolerance</i> > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas - X2	<i>Tolerance</i> 0,824; VIF 1,213	<i>Tolerance</i> > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah penulis (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas, dan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas, sehingga model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi sekaligus uji t (parsial) disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	20,171	3,735	-	5,401	0,000	-
Lingkungan Kerja (X1)	0,486	0,079	0,609	6,128	0,000	Signifikan
Stres Kerja (X2)	-0,050	0,104	-0,048	-0,480	0,632	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah penulis (2026)

Nilai t tabel pada penelitian ini adalah 1,990 ($df = 80$; $\alpha = 0,05$). Variabel lingkungan kerja memperoleh t hitung 6,128 > t tabel 1,990 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel stres kerja memperoleh t hitung -0,480 < t tabel 1,990 dengan signifikansi 0,632 > 0,05, sehingga H2 ditolak: stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	558,751	2	279,375	21,418	0,000
Residual	1043,538	80	13,044	-	-
Total	1602,289	82	-	-	-

Sumber: Data primer diolah penulis (2026)

Dengan F tabel sebesar 3,11 ($df_1 = 2$; $df_2 = 80$; $\alpha = 0,05$), diperoleh F hitung 21,418 > F tabel 3,11 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima: lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui melalui koefisien determinasi, sebagaimana disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,591	0,349	0,332	3,612

Sumber: Data primer diolah penulis (2026)

Nilai R Square sebesar 0,349 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 34,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 65,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja. Secara parsial, kontribusi efektif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35,8% (perkalian nilai *Beta* 0,609 dengan *Zero-order* 0,589), sedangkan kontribusi stres kerja hanya sebesar -0,99% (perkalian *Beta* -0,048 dengan *Zero-order* 0,207), yang menegaskan dominannya peran lingkungan kerja dibandingkan stres kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tempat kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Temuan ini konsisten dengan penelitian Nurjaya (2022) dan Indrayana dan Putra (2024) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sehingga memperkuat dasar teoritis bahwa perbaikan kondisi fisik maupun non-fisik di tempat kerja secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja karyawan pada berbagai jenis organisasi.

Berbeda dengan lingkungan kerja, stres kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat tekanan kerja yang dirasakan karyawan PT Info Solusindo Data Utama masih berada pada batas yang dapat dikelola dengan baik, sehingga belum mengganggu penyelesaian tugas secara signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil Septian (2021) dan Sukpti et al. (2024) yang menemukan pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja, namun sejalan dengan hasil Ghobind Difit Eldiana Putra (2022) dan Febriyanti dan Triyonowati (2022) yang juga menemukan pengaruh tidak signifikan. Perbedaan hasil antarpelitian ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, jenis pekerjaan, serta kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja di masing-masing organisasi, sehingga dampak stres kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat konsisten pada setiap konteks penelitian.

Secara simultan, lingkungan kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa kedua faktor tersebut perlu dikelola secara bersamaan oleh manajemen perusahaan. Hasil ini memperkuat temuan Mustyani et al. (2022) dan Sukpti et al. (2024) yang juga menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Dari sisi implikasi teoretis, temuan ini menguatkan proposisi bahwa faktor lingkungan fisik-sosial memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan tekanan psikologis kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pada konteks pekerjaan berbasis teknologi informasi dan pengolahan data. Dari sisi implikasi praktis, manajemen PT Info Solusindo Data Utama disarankan untuk memprioritaskan perbaikan dan pemeliharaan kualitas lingkungan kerja, tanpa mengabaikan upaya pengelolaan stres kerja karyawan, guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Info Solusindo Data Utama ($t_{hitung} 6,128 > t_{tabel} 1,990$; sig. $0,000 < 0,05$), sehingga H1 diterima; (2) stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} -0,480 < t_{tabel} 1,990$; sig. $0,632 > 0,05$), sehingga H2 ditolak; dan (3) lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 21,418 > F_{tabel} 3,11$; sig. $0,000 < 0,05$), sehingga H3 diterima, dengan kontribusi kedua variabel sebesar 34,9% terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan agar PT Info Solusindo Data Utama terus memelihara dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik maupun non-fisik guna mendukung kenyamanan dan motivasi karyawan. Karyawan juga disarankan untuk menjaga komunikasi dan kolaborasi yang baik serta mengelola tekanan pekerjaan secara efektif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan seperti motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek dan jumlah responden penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 318-329.
- Febriyanti, A. N., & Triyonowati. (2022). Pengaruh kompetensi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Wasesa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(4), 1-11.
- Ghobind Difit Eldiana Putra. (2022). Pengaruh stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan sarung tenun PT Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 156-176. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.464>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BTR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9-18.
- Kamarudin, I., Firmansyah, D., Zulkifli, Amane, A. P. O., Nasarudin, Samad, M. A., & Haerudin. (2022). *Buku metodologi penelitian kuantitatif*.
- Muin, A. (2023). *Buku metode penelitian kuantitatif. Literasi Nusantara Abadi*.
- Mustyani, N. M., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh. *Jurnal Emas*, 2(1), 51-70.
- Nuraida, A., & Andriani, J. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 170-181.
- Nurjaya, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Puspa, S. D., Riyono, J., & Puspitasari, F. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemahaman konsep matematis mahasiswa dalam pembelajaran jarak jauh pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(1), 302-319.
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, Suraharta, I. M., & Junaidi, I. I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomaret di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 306-312.
- Salsabilla Anjani Putri. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(4), 116-133. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i4.2104>

- Satrio, A., Politeknik, W., & Pemasyarakatan, I. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655-663.
- Septian, M. E., & B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 11-18.
- Sukpti, S., Muliawati, L., & Mahmudi, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Hasrat Anugrah Tangerang. *Jurnal Operasional Manajemen (JURAMA)*, 1(3), 191-200. <https://doi.org/10.58174/jrm.volume:1.no:3.2024.158.hal:191-200>
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Ilmiah*, 6, 610-619.
- Suwardi Gunawan, & Muhamad Rasul Ibnu Nasir. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 7(2), 169-179. <https://doi.org/10.31289/jime.v7i2.9702>
- Tanjung, A. A., & R. M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina TV Adetia. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 49-59.
- Uswatun Chasanah, & Lidia Maulida. (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Lab Indonesia Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 30-41. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.26>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Widodo, S. (2023). Buku metodologi penelitian. Cv Science Techno Direct.
- Yonata, H., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(1), 102-115. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i1.96>