

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DURAQUI PT CEMERLANG LIMO DEPOK

Muhammad Shuniel Ramzie Singh<sup>1</sup>, Windy Gustia Wardani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> muhammadshuniel531@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01579@unpam.ac.id

### **Abstract**

*This research aims to determine the influence of the physical work environment and work stress on employee performance at PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok, both partially and simultaneously. This type of associative research with a quantitative approach. The research sample was 50 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t test and simultaneous f test. The research results show that the physical work environment has an influence on employee performance with a calculated t value > t table or (3.282 > 2.007) and a significance value of 0.000 < 0.05. Work stress has a positive and significant influence on employee performance with a calculated t value > t table or (3.443 > 2.007) and a significance value of 0.000 < 0.05. The physical work environment and work stress have a positive and significant influence on employee performance with a calculated F value > F table or (35.043 > 3.180) and a significance value of 0.000 < 0.05. The physical work environment and work stress on employee performance have an influence. The results of the R-square value show that the physical work environment and work stress together have an influence on employee performance variables of 58.2%, while the remaining 41.8% is influenced by factors. or other variables not studied.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Work Stress, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 50 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau (3,282 > 2,007) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau (3,443 > 2,007) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja fisik dan stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel atau (35,043 > 3,180) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh Hasil nilai R-square bahwa lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara bersamaan

memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,2%, sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti..

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, Kinerja Karyawan**

## 1. PENDAHULUAN

Banyak perusahaan diharapkan untuk memperluas perluasan kinerja karyawan di masa globalisasi. Mengingat di era globalisasi, organisasi-organisasi di Indonesia terus menghadapi persaingan yang sangat ketat, sehingga organisasi perlu juga membina SDM untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia merupakan masalah besar yang harus diwaspadai oleh asosiasi.

Sumber daya merupakan komponen penting yang menunjang kemajuan dan pemeliharaan suatu organisasi. Keunggulan kompetitif suatu perusahaan berhubungan langsung dengan kualitas sumber daya manusianya. Dengan segala potensi yang dimilikinya, SDM merupakan sumber daya yang paling berarti bagi suatu organisasi. SDM berperan sebagai roda yang bertugas mengkoordinasikan, menggerakkan dan mengarahkan organisasi agar tetap berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila SDM yang ada dalam organisasi tersebut dapat bekerja dengan sukses dan produktif.

Penelitian kali ini dilakukan di PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok, perusahaan jasa perbaikan pompa dan katup industri. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya lingkungan kerja dan stress kerja. Komponen utama dalam suatu organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan jaminan tercapainya visi dan misi organisasi, sedikit dukungan dan tenaga kerja bagi bawahan yang diberikan organisasi membuat tugas karyawan yang diberikan dari perusahaan melakukan presentasi penurunan kinerja. Kinerja merupakan gambaran sejauh mana pemahaman terhadap visi dan misi suatu organisasi. Dengan asumsi para karyawan memenuhi aturan atau pedoman

pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam ukuran tersebut, sulit untuk mengetahui presentasi individu atau pelaksanaan perintah jika tidak ada tolok ukur kemajuan. PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok ditemukan beberapa masalah dapat dilihat data kinerja karyawan sebagai berikut

Tabel 1.1

Data Jasa di PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok

No	Tahun	Pencapaian	Target	Presentase %
1	2021	3881	4400	88,2%
2	2022	4093	4500	93%
3	2023	3939	4000	88,9%

Sumber : HRD PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok

Tabel 1.1 di atas menunjukkan data perbaikan di PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok mengalami naik turun. Dari hasil analisis penulis, data fluktuasi terjadi disebabkan oleh indikator kualitas kerja yang belum baik, dikarenakan masih banyak proyek perbaikan yang tidak selesai sesuai tenggang waktu yang telah disepakati dengan pelanggan, hasil pekerjaan sering kali memerlukan revisi karena terjadi kesalahan teknis, seperti pemasangan yang kurang tepat atau pengujian yang tidak akurat. Lalu ada disebabkan dari indikator tanggung jawab yang belum sepenuhnya baik dari real dilapangan ada laporan bahwa beberapa karyawan tidak menyelesaikan tugas mereka secara menyeluruh. Contohnya, teknisi terkadang hanya melakukan perbaikan tanpa memeriksa secara detail apakah peralatan sudah berfungsi sesuai standar sebelum diserahkan ke pelanggan. Dan yang terakhir ada indikator inisiatif yang menjadi permasalahan ialah ketika menghadapi kendala teknis di lapangan, beberapa karyawan cenderung mengabaikan masalah atau menunggu tim lain untuk turun tangan. Contohnya, jika ada komponen yang rusak, karyawan tidak segera melaporkan atau mencari solusi sementara untuk melanjutkan pekerjaan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Upaya dilakukan memberika lingkungan kerja fisik yang baik ke karyawan agar bisa meningkat kinerja untuk mencapai target perusahaan. Salah satunya dengan lingkungan fisik kepada bawahan guna meingkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan.



Gambar 1.1

Photo Lingkungan Kerja

Tabel 1.2  
 Data Lingkungan Kerja PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok Tahun 2023

No	Indikator	Kondisi
1	Penerangan	Penerangan pada PT Duraquipt Cemerlang hanya lebih mengandalkan cahaya dari matahari, dikarenakan tempatnya sedikit terbuka. Ketika gelap/hujan penerangan sedikit redup dikarenakan lampu yang digunakan tidak banyak
2	Pewarnaan	Pewarnaan pada PT Duraquipt Cemerlang dinilai sudah mencapai standart
3	Kebersihan	Kebersihan pada PT Duraquipt Cemerlang sudah baik, setiap karyawan selalu diingatkan untuk menjaga kebersihan agar bekerja lebih nyaman
4	Pertukaran Udara	Suhu Udara pada PT Duraquipt Cemerlang hanya mengandalkan sirkulasi udara dan kipas angin
5	Suara/Kebisingan	Kebisingan pada PT Duraquipt Cemerlang dikarenakan suara mesin pengerjaan
6	Kesamanan	Kesamanan pada PT Duraquipt Cemerlang sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman dikarenakan adanya satpam dan CCTV

Sumber : PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok Tahun 2024

Berdasarkan data pra survey lingkungan kerja fisik diatas menunjukkan terdapat masalah pada indikator penerangan dikarenakan lampu tempat kerja terlihat redup jika hari sudah gelap atau musim hujan, alasan penerangan tidak cukup terang dikarenakan lampu yang digunakan hanya sedikit atau tidak di semua titik. penerangan yang terlalu redup dapat kesulitan dalam melihat detail pekerjaan, mengakibatkan penurunan kinerja dari karyawan

Lalu permasalahan pada pertukaran yang buruk atau sirkulasi udara buruk dikarenakan hanya menggunakan kipas angin, hanya beberapa ruangan yang menggunakan AC, yang mengakibatkan suhu ruangan panas. Lalu permasalahan lingkungan kerja fisik ialah indikator suara atau kebisingan diakibatkan dengan suara mesin, yang mengakibatkan tidak aman bagi para karyawan, kebisingan berlebihan akan berdampak pada Kesehatan fisik karyawan dan mengurangi kinerja. Dari permasalahan yang sudah dijelaskan dapat dibuktikan dengan photo real sebagai berikut :

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stres kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau kemampuannya untuk mengatasi. Tuntutan ini bisa berasal dari berbagai sumber, seperti beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, konflik interpersonal, serta ketidakpastian pekerjaan. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, kualitas kerja yang buruk, serta peningkatan absensi dan turnover karyawan.

Di sisi lain, karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, serta mengembangkan strategi yang efektif untuk mengelola dan mengurangi stres di tempat kerja. Berikut data Turnover karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok.

Tabel 1.3  
 Data Turnover Karyawan Tahun 2021-2023

No	Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Yang Masuk	Karyawan Yang Kebar	Karyawan Akhir Tahun	Presentase
1	2021	50	4	4	46	8%
2	2022	46	8	7	47	15%
3	2023	47	8	5	50	10%

Sumber : HRD PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok.

Dari data di atas bahwa tinggi turnover disebabkan oleh indikator tuntutan peran dikarenakan karyawan sering kali harus menangani beban kerja yang tinggi, seperti perbaikan dalam waktu singkat, penanganan banyak proyek sekaligus, dan keharusan memenuhi tenggang waktu ketat. Hal ini menimbulkan kelelahan fisik dan mental karyawan, terutama ketika sumber daya

yang tersedia terbatas. Lalu indikator Struktur Organisasi yang tidak jelas dalam struktur organisasi, terdapat tumpang tindih tanggung jawab antara beberapa posisi, seperti ketika ada pelanggan yang meminta perbaikan pipa, terjadi saling tunggu menunggu siapa yang akan memperbaiki pipa tersebut, sehingga karyawan bingung tentang siapa yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini menyebabkan karyawan ragu untuk mengambil inisiatif karena takut melampaui batas wewenang mereka.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sukma Ariasa Yulianti, Lie Liana (2022) pada Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Vol 4, No 7, 2022, P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205 dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang”. Dengan menggunakan metode kuantitatif didapatkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai 0,000 kurang dari 0,05.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Aditama (2020:1) Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Hasibuan (2019: 9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Hasibuan (2021:10) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Ajabar (2020:5), manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2019:68), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan

berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018:50), “Lingkungan kerja fisik yaitu kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktifitas dalam mencapai suatu tujuan”.

Menurut Nusran (2019 : 72) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut Asih (2018:4) Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan

Menurut Hasibuan (2019: 94) kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan

## 3. METODE PENELITIAN

### a. Uji Instrumen Data

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2016:162) validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan Muhidin dan Abdurahman (2017:30) mengemukakan suatu instrument pengukuran dapat dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Jika rhitung dengan rtabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila rhitung <rtabel, maka instrument dinyatakan tidak valid dan apabila rhitung > rtabel, maka instrument dinyatakan valid

2) Uji Reliabilitas

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2017:37) suatu instrument pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reliabilitas instrument dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal. Adapun uji one sample kolmogorov smirnov untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak yaitu jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 artinya residual terdistribusi normal. Menurut Priyastama (2017:117) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai eresidual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel

independen dapat dilihat dari Tolerance dan nilai VIF. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser

c. Analisis Regresi Linier

Sugiyono (2017:277) berpendapat “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Analisis ini mengetahui area hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen (X) apakah nilai variabel dependen (Y) mengalami kenaikan atau penurunan.

Menurut Sugiyono (2014:277) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variable dipenden bila nilai variable independent dinaikkan/diturunkan

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara persial maupun simultan. Dalam

pengujian ini, digunakan software SPSS versi 24.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara persial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk.

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8  
 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	Kurangnya pencahayaan di tempat kerja sering kali mengganggu konsentrasi karyawan.	0,502	0,266	Valid
2	Kualitas penerangan di ruang kerja tidak membantu meningkatkan kinerja karyawan.	0,711	0,266	Valid
3	Warna-warna di lingkungan kantor mempengaruhi mood buruk dan konsentrasi karyawan	0,648	0,266	Valid
4	Lingkungan kantor dinilai kurang bersih	0,762	0,266	Valid
5	Kurangnya kebersihan di kantor dapat mengurangi kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan	0,600	0,266	Valid
6	Kekurangan ventilasi atau udara segar di tempat kerja sering membuat karyawan merasa tidak nyaman	0,781	0,266	Valid
7	Pertukaran udara yang di kantor dinilai buruk	0,690	0,266	Valid
8	Karyawan tidak fokus dalam bekerja karena suara bising	0,697	0,266	Valid
9	Keserasan lingkungan kantor belum menjamin perlindungan barang-barang milik karyawan.	0,468	0,266	Valid
10	Sistem keamanan di kantor memberikan belum memberikan rasa nyaman bagi karyawan selama bekerja	0,667	0,266	Valid

Sumber: SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, semua pernyataan pada lingkungan kerja fisik memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,266) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid.

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	Beban tugas yang harus karyawan selesaikan sering kali terlalu banyak	0,684	0,266	Valid
2	Pemampatan ruang kerja kurang memadai dan menambah beban kerja	0,595	0,266	Valid
3	Tekanan untuk memenuhi peran tertentu di tempat kerja sering kali membuat karyawan merasa tertekan	0,616	0,266	Valid
4	Karyawan merasa tertekan untuk memenuhi harapan tertentu dalam peran karyawan di organisasi	0,722	0,266	Valid
5	Karyawan merasa ada tekanan dari rekan kerja untuk mencapai hasil tertentu	0,477	0,266	Valid
6	Konflik atau ketidakcocokan dengan rekan kerja sering kali menyebabkan stres bagi karyawan	0,644	0,266	Valid
7	Ketidakpastian mengenai jabatan dan tanggung jawab saya membuat saya merasa stres	0,576	0,266	Valid
8	Ketidakjelasan mengenai wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi sering kali menambah tekanan pada karyawan	0,789	0,266	Valid
9	Gaya manajemen atasan saya sering kali menciptakan lingkungan kerja yang menegangkan	0,794	0,266	Valid
10	Karyawan merasa ketakutan atau cemas karena pendekatan kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi	0,738	0,266	Valid

Sumber: SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas, semua pernyataan pada stres kerja memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,266) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid.

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan jarang sekali menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien	0,545	0,266	Valid
2	Hasil kerja karyawan belum memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan	0,448	0,266	Valid
3	Karyawan bisa, mampu menyelesaikan kerja dengan baik	0,558	0,266	Valid
4	Karyawan belum sepenuhnya menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.	0,608	0,266	Valid
5	Karyawan belum maksimal memberikan kontribusi sesama karyawan dalam mencapai tujuan	0,550	0,266	Valid
6	Antar karyawan dinilai berkontribusi belum baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas secara efektif	0,604	0,266	Valid
7	Karyawan belum selalu memenuhi kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan	0,756	0,266	Valid
8	Karyawan belum, merasa bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan	0,611	0,266	Valid
9	Karyawan tidak berani mengambil langkah-langkah proaktif tanpa perlu diberitahu untuk menyelesaikan pekerjaan	0,506	0,266	Valid
10	Karyawan tidak merasa nyaman untuk melakukan pekerjaan tambahan	0,672	0,266	Valid

Sumber: SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, semua pernyataan pada kinerja karyawan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,266) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,847, dengan itu variabel lingkungan kerja fisik termasuk dalam kategori reliabel

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 nilai Cronbach's Alpha variabel stres kerja sebesar 0,849, dengan itu variabel stres kerja termasuk dalam kategori reliabel.

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	10

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan sebesar 0,790, dengan itu variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Normalitas

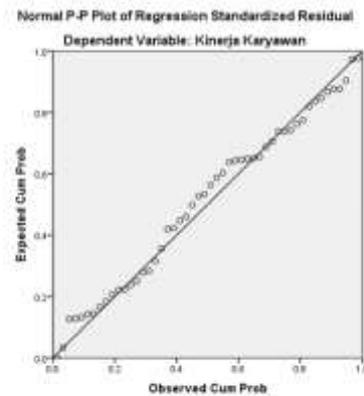
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78553161
Most Extreme Differences	Absolute	.382
	Positive	.358
	Negative	-.382
Test Statistics		.382
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai 0,200 dimana nilai tersebut

lebih besar dari nilai 0,050. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal



Gambar 4.2  
 Hasil Grafik P-Plot

Mengingat akibat dari Gambar 4.2 di atas maka dilakukan uji kewajaran pada diagram P Plot, dimana kekambuhan memenuhi dugaan kewajaran jika fokus informasi menyebar dari sudut ke garis sudut dan mengikuti garis miring atau histogram bagan, pola dsitribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Multikolinieritas

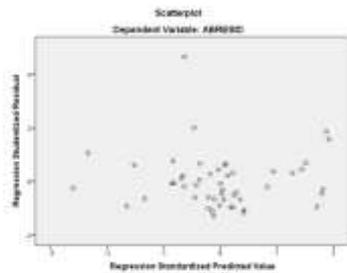
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik	.541	1.847
	Stres Kerja	.541	1.847

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada tabel 4.14 lingkungan kerja fisik mempunyai nilai tolerance 0,541 < 1 dengan nilai VIF 1,847 < 10,00 dan variabel stres kerja mempunyai nilai tolerance 0,541 < 1 dengan nilai VIF 1,847 < 10,00 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan stres kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3  
 Grafik Uji Glejser

Dilihat dari pengujian yang dihasilkan pada Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik fokus tersebar secara sembarangan, jangan salah contoh, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada hub Y, hal ini berarti tidak ada penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

4) Analisis Linier

Tabel 4.16  
 Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std.		
1 (Constant)	15,078	3,384			4,463	,000
Lingkungan Kerja Fisik	,620	,093	,785	,082	6,862	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : SPSS 24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 15,078 + 0,620 X1$$

Dimana X1 = lingkungan kerja fisik

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X1 = 0 akan diperoleh Y = 15,078

Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 15,078 menyatakan bahwa tanpa lingkungan kerja fisik maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 15,078 atau jika nilai lingkungan kerja fisiknya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 15,078.

Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,620. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,620

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std.		
1 (Constant)	15,954	3,140			5,076	,000
Stres Kerja	,608	,087	,712	,0820	7,020	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : SPSS 24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 15,954 + 0,608 X2$$

Dimana X2 = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X2 = 0 akan diperoleh Y = 15,954.

Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 15,954 menyatakan bahwa tanpa stress kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 15,954 atau jika nilai stress kerjanya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 15,954.

Variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,608. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel stress kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,608

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std.		
1 (Constant)	11,226	3,297			3,409	,001
Lingkungan Kerja Fisik	,363	,110	,412	,082	3,262	,002
Stres Kerja	,369	,107	,422	,081	3,443	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : SPSS Versi 24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 11,226 + 0,363 X1 + 0,369 X2 + \alpha$$

Dimana X1 = lingkungan kerja fisik

Dimana X2 = stres kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X2 = 0 akan diperoleh Y = 11,226

Nilai tetap sebesar 11,226 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik dan stres kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 11,226 satuan

Nilai 0,363 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada lingkungan kerja fisik maka setiap perubahan 1 satuan pada 1 stres kerja akan menimbulkan penyesuaian pada kinerja karyawan sebesar 0,363 satuan.

Nilai 0,369 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada stres kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 lingkungan kerja fisik akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,369 satuan

5) Koefisien Korelasi

**Tabel 4.19**  
 Hasil Koefisien Korelasi  
 Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.17 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,705 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799

**Tabel 4.20**  
 Hasil Koefisien Korelasi  
 Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.18 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,712 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien

dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799

**Tabel 4.21**  
 Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan  
 Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Outlier-Watson
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.582	3.885	1.584

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.19 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,774 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

6) Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.22**  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi  
 Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.487	4.280

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,497 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 49,7%, sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4.23**  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi  
 Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.496	4.241

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,507 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 50,7%, sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.24  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.582	3.895	1.504

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,582 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 58,2%, sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

7) Uji Hipotesis

Tabel 4.25  
 Hasil Uji t  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.239	3.237		3.499	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.361	.119	.412	3.282	.002
	Stres Kerja	.399	.187	.432	3.849	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,282 > 2,007)$  hal ini diperkuat dengan nilai sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok.

Untuk hasil uji hipotesis (Uji T) stress kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $(3,443 > 2,007)$  hal ini diperkuat dengan nilai Sig  $(0,001 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok

Tabel 4.26  
 Hasil Hipotesis (Uji F)  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1047.038	2	523.519	35.043	.000 <sup>b</sup>
	Residual	702.182	47	14.940		
	Total	1749.220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik  
 Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(35,043 > 3,180)$ , hal ini juga diperkuat dengan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian secara parsial bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok. Berdasarkan hasil perhitungan regresi  $Y = 15,078 + 0,620 X1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,705 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Hasil determinasi sebesar 49,7%, sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t  $(3,282 > 2,007)$  dan sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok. Artinya apabila lingkungan kerja fisik (X1) ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik (X1) menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan
- b. Hasil penelitian secara parsial bahwa stress kerja berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok. Berdasarkan hasil perhitungan regresi  $Y = 15,954 + 0,608 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,712 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Hasil determinasi sebesar 50,7%, sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $t (3,443 > 2,007)$  dan  $Sig (0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara stres kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok. Artinya apabila stres kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan

- c. Hasil penelitian secara simultan bahwa lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok. Berdasarkan hasil perhitungan regresi  $Y = 11,226 + 0,363 X_1 + 0,369 X_2 + \alpha$ . Koefisien korelasi sebesar 0,774 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Hasil determinasi sebesar 58,2%, sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $f (35,043 > 3,180)$ , hal daj  $Sig (0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan sig secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok. Artinya apabila lingkungan kerja fisik dan stres kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik dan stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- [2] Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- [3] Arikunto, (2015), Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta, Jakarta
- [4] Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- [5] Faida Eka Wilda. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Indomedia Pustaka: Siduarjo.
- [6] Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- [7] Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- [8] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [9] Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- [11] Terry, G.R. dan Rue, L.W. (2019). Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi). Alih bahasa G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Muhidin, Sambas Ali, dan Maman Abdurahman. 2017. Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [13] Sinambela, Lijan Poltak. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Jurakunman, 13(1), 10–23
- [15] Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- [16] Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [17] Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- [18] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

- [19] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV Alfabeta.
- [20] Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sudaryo, Yoyo.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset
- [22] Sudaryo Yoyo, Aribowo Agus, Sofiati Nunung Ayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Andi: Yogyakarta.
- [23] Asih, G. Y., Widhiastuti, H., dan Dewi, R. (2018). Stress Kerja (Issue 1). Semarang University Press.
- [24] <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- [25] Festinahati B, Paskalis D, dan Erasma F.Z (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan. Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 191-2021.
- [26] Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Afrika Food Tanah Abang Jakarta Pusat. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 4(3), 479–488.
- [27] Rahmi H & Nurmalasari (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan, Jurnal Ilmiah Podi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.8, No.1
- [28] Rizka P A & Aden P S (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Santika Premiere IceBSD City, PERKUSI :Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang Vol.1, No.1 (2021) E-ISSN : 2776-1568
- [29] Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- [30] Tedi Pitri (2021). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Divisi PPIC Pada PT. Great aparel Sukabumi. Jurnal Ekonomedia : E-ISSN 22751496; STIE PASIM; Sukabumi, April 2021; Vol. 10 No. 01
- [31] Wijono, S. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu BidangGerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [32] Zai, P., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Afrika Food Tanah Abang Jakarta Pusat. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 4(3), 479–488