

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BNI LIFE INDONESIA JAKARTA SELATAN

Firmansyah¹, Tjeri Hadjirillah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Firmanajah665@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01021@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of work stress and work environment on employee performance at PT BNI LIFE INDONESIA JAKARTA SELATAN. The method used in this research is a quantitative method with the research object being employees of PT BNI LIFE INDONESIA. The sample consists of 50 employees, selected using purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed to respondents. Data analysis was performed using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) Version 26, which includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, as well as simple and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work stress has a positive partial effect on employee performance, with a t count of 6.008 which is greater than the t table of 2.001 and a significance value of 0.000. Additionally, the work environment also has a positive effect on employee performance, with a t count of 4.806 which is greater than the t table of 2.001 and a significance value of 0.000. Simultaneously, work stress and work environment have a positive and significant effect on employee performance, with an F count of 24.923 which is greater than the F table of 3.16 and a significance value of 0.000. From this study, it can be explained from the T Test that Work Stress (X1) is 7.155 and the Work Environment (X2) is 3.789 so that Work Stress has the most influence on Employee Performance (Y). and obtained from the results of the F Test, namely if the $f_{table} = 3.191$ is obtained. because $f_{count} > f_{table} 23,191 > 25.573$ and the significant value is $0.000 < 0.05$ so that it can be concluded that the independent variables, namely work stress (X1) and work environment (X2) together (simultaneously) have a significant effect on employee performance variables (Y).

Keywords: Job Stress, Work Environment, Employee Performance, Relationship Coefficient, Determination Coefficient

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BNI LIFE INDONESIA JAKARTA SELATAN. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan objek penelitian adalah karyawan PT BNI LIFE INDONESIA. Sampel yang diambil berjumlah 50 karyawan, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Statistical Package for the Social Science (SPSS) Versi 26, yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 6,008 yang lebih besar dari t tabel 2,001 dan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung 4,806 yang lebih

besar dari t tabel 2,001 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung 24,923 yang lebih besar dari Ftabel 3,16 dan nilai signifikansi 0,000. Dari penjelasan di atas dapat di jelaskan dari Uji T bahwa Stres Kerja (X1) sebesar 7.155 dan Lingkungan Kerja (X2) itu sebesar 3,789 sehingga Stres Kerja paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). dan di peroleh dari hasil Uji F yaitu jika didapatkan ftabel = 3.191. karena fhitung > ftabel 3,191 > 25,573 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel independent yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Koefisien Relasi, Koefisien Determinasi

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perubahan pola hidup dan tantangan kesehatan yang semakin kompleks telah membuat kebutuhan akan perlindungan finansial melalui asuransi kesehatan menjadi semakin mendesak. Asuransi kesehatan berperan penting dalam Alhamdulillah Memberikan keamanan finansial bagi individu dan masyarakat dalam menghadapi risiko kesehatan yang tidak terduga.

Peningkatan biaya pelayanan kesehatan, perkembangan teknologi medis, dan berbagai penyakit kronis menjadi alasan utama mengapa asuransi kesehatan menjadi suatu kebutuhan yang tak terhindarkan. Program-program asuransi kesehatan yang efektif dapat memberikan manfaat signifikan dalam menjaga kesejahteraan masyarakat, mencegah kemiskinan akibat biaya kesehatan, serta meningkatkan aksesibilitas terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Pada PT Bni Life Indonesia Terdapat fenomena stres kerja karena harus berurusan dengan situasi kerja yang kompleks dan menantang, seperti menangani klaim asuransi yang rumit atau berurusan dengan keluhan pelanggan yang sulit. Hal ini dapat menambah tekanan dan stres kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan Kinerja Karyawan.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan

Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan

ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”.

Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (2020:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berikut merupakan hasil observasi melalui pra-survei mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. BNI Life Indonesia Jakarta Selatan

Tabel 1.1
Data Kinerja PT BNI Life Indonesia Periode Tahun 2022-2024

No	Pernyataan	N	Bobot (KPP%)	2022	2023	2024
1	Karyawan memberikan pelayanan yang cepat dan akurat	50	10%	22%	22%	19%
2	Karyawan selalu siap mengadapi keluhan yang dihadapi pelanggan melalui	50	20%	18%	17%	13%
3	Karyawan selalu siap dalam menangani keluhan nasabah	50	20%	22%	22%	19%
4	Karyawan memiliki pengetahuan untuk menjawab pertanyaan nasabah	50	20%	15%	13%	10%
5	Karyawan Menganalisa Keinginan Nasabah Dalam Perawatan Saat Melakukan Transaksi	50	50	10%	10%	7%

Sumber: PT BNI Life Indonesia Jakarta Selatan (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menyatakan bahwa data mengenai kinerja PT. Bni Life Indonesia Dimana karyawan banyak yang tidak mencapai tujuan PT. Bni Life Indonesia. Ini menunjukan pada tahun ketahun bahwa karyawan tidak optimal dalam bekerja yang menyebabkan penurunan pada target perusahaan.

Stres pekerjaan adalah bagian dari kehidupan di samping itu stres yang terlalu berat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.

Pengertian Stres Kerja Menurut Hasibuan (2020) stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekhawatiran kronis. Sedangkan Menurut anchapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk 6 tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Beberapa faktor stres kerja yang berasal dari karakteristik individu, seperti masalah ekonomi yang bisa menciptakan tekanan finansial yang signifikan, persoalan dalam lingkup keluarga yang mencakup konflik dan tanggung jawab,serta karakteristik pribadi seperti tingkat kemandirian, toleransi terhadap tekanan, dan kemampuan mengelola emosi (Nurhayati Dongoran,2022).Hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari meningkatnya stres kerja suatu karyawan, semakin stress kerja meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan ikut bertambah tinggi sampai pada taraf tertentu.Penelitian yang dilakukan oleh (Nelsi, 2021)

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan

psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan PT. BNI LIFE INDONESIA, maka penulis melakukan observasi melalui pra-survei berikut.

Tabel 1.2
Hasil Observasi Melalui Pra-Survei Mengenai Variabel Stress Kerja

No	Pernyataan	N	Setuju		Tidak Setuju	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	50	30	54.50%	20	45.50%
2	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja	50	20	36.40%	30	63.60%
3	Saya merasa fasilitas yang disediakan Perusahaan belum memadai	50	15	45.50%	35	50.50%
4	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat Terbatas	50	26	50.90%	24	49.10%
5	Saya merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya	50	15	32.70%	36	67.30%

Sumber: Pra survey oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil survei tentang stres kerja, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyuarakan kekhawatiran terkait kesulitan dalam pekerjaan (54.5%) dan pimpinan yang kurang memberi arahan kepada karyawan (63.6%). Selain itu, ada indikasi fasilitas yang kurang memadai (45.5%) dari perusahaan (50.9%), saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas (67.3%) Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya. Oleh karena itu, disarankan untuk memfokuskan upaya pada redistribusi beban kerja, meningkatkan komunikasi tim, dan memperkuat dukungan sosial di tempat kerja guna mengurangi tingkat stres kerja di organisasi.

Selain stres, peneliti ingin melakukan sebuah penelitian tentang pengaruh lingkungan Kerja terhadap karyawan.Lingkungan kerja

merupakan sesuatu yang mempengaruhi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penempatan karyawan pada tempat yang sesuai dengan kemampuan juga salah satu penentu dalam peningkatan produktivitas kerja.

Lingkungan Kerja Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada di sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Sedangkan menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut Anam (2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Sedangkan Menurut Sukanto dan Indriyo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Untuk meninjau lebih lanjut fenomena lingkungan kerja, berikut merupakan hasil observasi melalui pra-survei pada karyawan PT. BNI LIFE INDONESIA mengenai variabel lingkungan kerja

Tabel 1.3
Hasil Observasi Melalui Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	N	Setuju		Tidak Setuju	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Fasilitas di perusahaan saya sudah memadai	50	40	72.7%	10	45.50%
2	Penerangan yang baik memberikan kelancaran dalam bekerja	50	30	58.2%	20	41.8%
3	Suhu udara lingkungan kerja memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan	50	35	69.1%	15	30.9%
4	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	50	20	45.5%	30	54.5%
5	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	50	40	76.4%	10	23.6%

Sumber: Pra survey oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil survei mengenai lingkungan Kerja, dapat diambil beberapa

kesimpulan. Sebagian besar responden menunjukkan kepuasan terhadap Fasilitas di perusahaan saya sudah memadai (72.7%) Penerangan yang baik memberikan kelancaran dalam bekerja (58.2%). Suhu udara lingkungan kerja memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan (69.1%). Namun, terdapat indikasi bahwa sebagian responden suasana di tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja (45.5%). Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja (76.4%), aspek-aspek tersebut perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Oleh karena itu, disarankan untuk meningkatkan transparansi dalam penilaian kinerja dan memperkuat keadilan organisasional guna mempertahankan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap lingkungan kerja

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang individu berhasil mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup penilaian terhadap produktivitas, kompetensi, efisiensi, dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui evaluasi hasil kerja, pencapaian target, kemajuan dalam tugas dan proyek, serta penilaian kompetensi dan perilaku yang mendukung budaya perusahaan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan mencerminkan kontribusi dan efektivitas seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Syam (2022)

Menurut Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi

yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Kristanti (2019) juga menyatakan bahwa kinerja adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

Pasolong, (2020) menyatakan ada 4 indikator dari kinerja, yaitu (1) Efisiensi, yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan public mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. (2) Efektivitas, yaitu apakah tujuan didirikannya organisasi pelayanan public tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, dan tujuan organisasi. (3) Keadilan, yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan public. (4) Daya Tanggap, yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan public merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak. Dari indikator kinerja di atas akan membentuk kinerja yang baik apabila (a) Karyawan juga mempertimbangkan tentang keberhasilan dari organisasi untuk mendapatkan laba. (b) Karyawan mencapai tujuan dari perusahaan. (c) Karyawan mengetahui distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh perusahaan. (d) Karyawan harus tanggap terhadap kebutuhan masyarakat yang mendesak

Menurut Fahmi dalam Steven & Prasetyo (2020 : 79) stres kerja didefinisikan sebagai reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa individu di luar batas kemampuannya. Kondisi tersebut menjadi pengganggu karyawan tunadaksa dalam melakukan pekerjaannya sehingga memunculkan adanya perasaan stres kerja. Sedangkan Definisi stres kerja menurut Van Chapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan

psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Menurut Saputra (2021:2) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu disekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Budiarti (2020:92) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sedangkan Menurut Agbozo et.al (2017:13) Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerja tetap pada berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif.

Dalam kutipan tersebut, menegaskan bahwa stres kerja, sebagai reaksi terhadap tekanan di luar kemampuan individu, dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Fahmi dan Vanchapo memberikan definisi yang serupa, menekankan bahwa stres kerja timbul dari ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu. Lingkungan kerja, menurut Saputra, Herlinda et.al, Budiarti, dan Agbozo et.al, memiliki peran penting dalam membentuk kehidupan sosial, psikologis, dan fisik karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat stres kerja. Manajemen lingkungan kerja dianggap vital karena dapat menciptakan suasana yang kondusif, memberikan rasa aman, dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal.

Menurut Prasetyo (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Ekawati (2022)

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Menurut Joni & Hikmah (2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Latif et al (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya Indriyati (2022).

Dalam kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam kinerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan yang baik dapat memberikan motivasi, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan kondisi yang mendukung keberhasilan pekerjaan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang

terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensi mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105), berpendapat bahwa "uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2017:110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1".

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam

model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2018:277) 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 regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

d. Analisis Koefisien Korelasi

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

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

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono

(2018:213) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.7

Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected ItemTotalCorrelation	rtabel	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0.436	0.2787	Valid
	X1.2	0.519		Valid
	X1.3	0.727		Valid
	X1.4	0.654		Valid
	X1.5	0.476		Valid
	X1.6	0.565		Valid
	X1.7	0.791		Valid
	X1.8	0.518		Valid
	X1.9	0.599		Valid
	X1.10	0.548		Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.355	0.2787	Valid
	X2.2	0.478		Valid
	X2.3	0.346		Valid
	X2.4	0.644		Valid
	X2.5	0.349		Valid
	X2.6	0.603		Valid
	X2.7	0.359		Valid
	X2.8	0.680		Valid
	X2.9	0.417		Valid
	X2.10	0.542		Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.460	0.2787	Valid
	Y.2	0.607		Valid
	Y.3	0.526		Valid
	Y.4	0.495		Valid
	Y.5	0.510		Valid
	Y.6	0.567		Valid
	Y.7	0.341		Valid
	Y.8	0.526		Valid
	Y.9	0.547		Valid
	Y.10	0.568		Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.7 dapat diperoleh bahwa seluruh r hitung lebih besar dari rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8

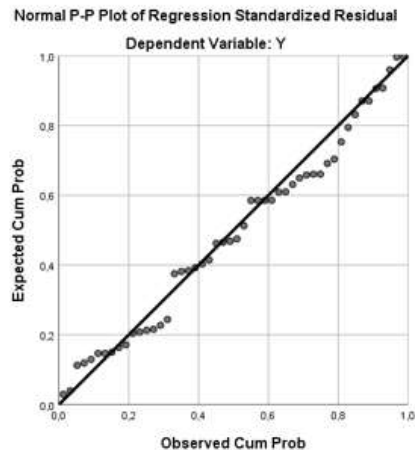
Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN	KETERANGAN
X1	0.785	0.60	RELIABEL
X2	0.633	0.60	RELIABEL
Y	0.689	0.60	RELIABEL

Berdasarkan hasil dari table 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai Cronbach's alpha > 0,60. Dengan demikian variabel system lingkungan kerja fisik, Stres Kerja, dan kinerja karyawan dapat

dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya

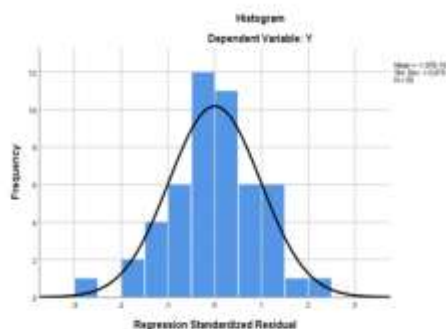
c. Uji Asumsi Klasik
1) Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah 2024

Gambar 4.2
Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar 4.2 diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi berdistribusi normal



Gambar 4.3
Hasil Pengujian Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukan bahwa ada yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa dari berdistribusi

normal dan memenuhi asumsi uji normalitas

Tabel 4.9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,23482547
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,068
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.200.kareka signifikansi lebih dari 0,005. Maka disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10
Uji P-P Plot Multi Normalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,733	3,327		3,528	,000		
X1	,583	,108	,801	5,344	,000	,854	1,178
X2	,079	,112	,088	,702	,486	,854	1,178

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tabel 4.10 di atas, bahwa pada variabel Stres Kerja dan lingkungan kerja, masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,654 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,529 lebih kecil dari 10. Maka hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel stress kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,944	2,187		2,263	,028		
X1	-,044	,801	-,118	-,051	,958	,854	1,178
X2	-,028	,870	-,067	-,374	,710	,854	1,178

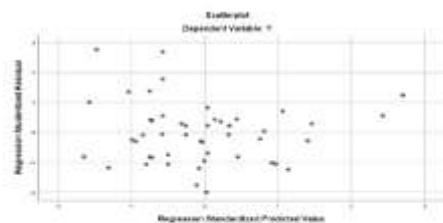
a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji Heteroskedastisitas dengan metode uji Glejser pada table di atas, dapat diketahui bahwa variabel Abs_RES berperan sebagai

variabel dependen. Dapat diketahui juga nilai signifikan (sig). untuk variable stress kerja (X1) adalah 0,518 sementara, signifikan (sig) dan variable lingkungan kerja (X2) adalah 0.710. berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan kedua variable di atas lebih besar dari 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi

Penyajian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara lain prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residual nya (SRESID) Adapun hasil uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:



Sumber : Data yang diolah 2024

Gambar 4.4
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.4 di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Korelasi Metode Durbin-Watson
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sol. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.521	.501	3,30299	2,491

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber : Data yang diuji 2014

Berdasarkan tabel 4.12 uji autokorelasi pengolahan data yang diperoleh statistic Durbin Watson (DW) sebesar 2.491 > 0.05 dari tada Durbin Watson (DW) sehingga tidak terjadi autokorelasi dalam model

5) Uji Regresi

Tabel 4.13
Total Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1				
(Constant)	14,813		3,134	.000
X1	.625	.718	3,135	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.13 perhitungan regresi linier sederhana tersebut dengan persamaan $Y = 14,813 + 0,625 X1$, maka dapat diterjemahkan

Konstanta sebesar $Y = 14,813$ mengandung arti bahwa konstanta variabel kinerja adalah sebesar 14.813

Koefisien regresi X1 sebesar 0,625, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Stres Kerja, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,625 Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja (Y) adalah positif

Tabel 4.14
Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1				
(Constant)	22,471		3,921	.000
X2	.432	.480	3,789	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data yang diuji 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas perhitungan regresi linier sederhana tersebut dengan persamaan $Y = 22,471 + 0,432$, maka data diterjemahkan:

Konstanta regresi sebesar 22,471 mengandung arti bahwa konstanta variabel kinerja adalah 22,471

Koefisien regresi X2 sebesar 0,432, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja. Maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,432. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah positif..

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Stres kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1				
(Constant)	18,133		3,591	.000
X1	.580	.687	3,544	.000
X2	.659	.689	3,022	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.15 di atas di kolom Unstandardized Coefficient dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 13.733 + 0.580 X_1 + 0.079 X_2$$

Konstanta $a = 13,733$. artinya lingkungan kerja fisik dan Stres Kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya positif sebesar 13,733

Koefisien $b_1 = 0,580$. artinya adalah jika variabel lingkungan kerja dan Stres Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 0,580 satuan.

Koefisien $b_2 = 0,079$, artinya yaitu jika variabel lingkungan kerja dan Stres Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat 0.079 satuan

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.16

Hasil Uji Korelasi Antara Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Data yang di olah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,718 artinya variable memiliki Tingkat hubungan yang **kuat**

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.480**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Data yang di olah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,480 artinya variable memiliki Tingkat hubungan yang **Cukup kuat**

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.501	3.303

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber : Data yang di olah 2024

Berdasarkan Pada hasil pengujian pada table di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 Artinya variable stress kerja dan lingkungan kerja mempunyai Tingkat hubungan yang **Kuat** Terhadap kinerja karyawan

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.506	3.343

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Data yang di olah 2024

Berdasarkan table di atas dapat di nilai $R = 0,718$ dan koefisien determinasi (R^2 Square) sebesar 0,56 yang artinya variable stress kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.214	4.144

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber : Data yang di olah 2024

Berdasarkan table di atas dapat di nilai $R = 0,480$ dan koefisien determinasi (R^2 Square) sebesar 0,230 yang artinya variable Lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 23,0% sedangkan sisanya sebesar 77.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Stres Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.501	3,381

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber : Data yang di olah 2024

Berdasarkan table di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,521 maka dapat disimpulkan bahwa variable stress kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi 52,1% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.22

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Std. Beta		
1	(Constant)	22,473	3,821			5,731	.000
	X1	.825	.087	.718	.715	9,400	.000
	X2	.412	.114	.480	.478	3,589	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.18 di atas bahwa variabel stres kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 7,155 dan nilai sig 0,000 serta nilai ttabel adalah 2,0117. Nilai ttabel dapat dirumuskan $df = n - k - 1$ yaitu $(50 - 2 - 1 = 47)$ sehingga diperoleh nilai ttabel 2,0117. Karena nilai thitung > ttabel $7,155 > 2,0117$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima

Nilai thitung variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 3,789 adalah nilai signifikansi adalah 0.000 seta nilai adalah ttabel 2.0117. nilai ttabel didapat dari rumus $df = n - k - 1$ $(50 - 2 - 1 = 47)$ sehingga diperoleh nilai 2.0117. karena nilai thitung > ttabel $3,789 > 2,0117$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.23

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	217,979	2	108,990	21,373	.000 ^b
Residual	212,741	47	4,526		
Total	430,720	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Berdasarkan hasil tabel 4.29 di atas dapat diketahui bahwa terdapat nilai fhitung

sebesar 25,573 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. nilai ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dengan dfl = 2 dan df2 = 48, maka didapatkan ftabel = 3.191. karena fhitung > ftabel $25,573 > 3.191$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel independent yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Stres Kerja dan lingkungan kerja sebagai indicator X1 dan X2 yang akan mempengaruhi kerja karyawan pada PT BNI Life Indonesia Jakarta Selatan yang telah dikumpulkan dan di uji dengan menggunakan regresi linier berganda maka dapat disimpulkan hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut

- Stres kerja (X1) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT BNI Life Indonesia Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai thitung sebesar 7,155 dan nilai ttabel 2,0117, dengan taraf sig $0.000 < 0,05$ yaitu artinya Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,718 artinya variable memiliki Tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,56 yang artinya variable stress kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
- Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT BNI Life Indonesia Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai thitung 3,789 dan nilai 2,0117, dengan taraf sig $0.00 < 0,05$ yaitu artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,480 artinya variable memiliki Tingkat hubungan yang **Cukup kuat**. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,230 yang artinya variable Lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja

karyawan (Y) sebesar 23,0% sedangkan sisanya sebesar 77,0% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

- c. Variabel Stres kerja dan lingkungan kerja, secara simultan menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT BNI Life Indonesia Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ $3,191 > 25,573$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 Artinya variable stress kerja dan lingkungan kerja mempunyai Tingkat hubungan yang **Kuat** Terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,521 maka dapat disimpulkan bahwa variable stress kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi 52,1% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- [2] Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- [3] Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Ae Publishing.
- [4] Catio, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Asep Rachatullah. Indigo Media. Tangerang.
- [5] Deliana, A. F. (2023). *Strategi Pengembangan Produk Pada Usaha Kuliner "Balistha Sushi And Tea" Di Kota Bandung* (Doctoral Dissertation, Perpustakaan).
- [6] Iqbal, M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan*. Sumatera Selatan.
- [7] Pradana, A. &. (2023). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Toko Emas Berkah Subang* (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- [8] Prasetya, M. T. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung* (Doctoral Dissertation, Univeristas Komputer Indonesia). Bandung.
- [9] Pratomo, D. B. (2022). *Laporan Kuliah Kerja Magang (Kkm) Implementasi Manajemen Sdm Di Bagas Dekorasi*.
- [10] Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Deepublish.
- [11] Susanti, N. H. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk*.
- [12] Hasna'ni, H. &. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19*. Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 10(2), 111-119.
- [13] Hernawan, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta*. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2), 173-180.
- [14] Isman, Y. H. (2023). *Pengaruh Cyberloafing, Self Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Pancuran Karya Pekanbaru*. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vol. 3, Pp. 1-13).
- [15] Maghfirah, N. (2023). *Jurnal Doktor Manajemen*, Vol. 6 (2), September, 2023 Faktor-
- [16] Pratama, M. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dprd Kota Bima*. Journal Of Management And Creative Business, 1(4), 398-412.
- [17] Purbayaksa, P. I. (2023). *Lingkungan Kerja Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Karawang*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 1(3), 186-199.
- [18] Rahimah, U. S. ((2021)). *Pengaruh Stres Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Etta Indotama Yogyakarta)*. E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 10(12).
- [19] Rahman, M. A. (2023). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Universitas Yos Soedarso)*. Yos Soedarso Economic Journal (Yej), 5(2), 13-37.
- [20] Simanjuntak, D. C. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga*

- (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353-365.
- [21] Steven, H. J. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- [22] Syam, A. H. (2023). *Pengaruh Shift Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Cv. Media One Mart Group Di Makassar. Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 047-057.
- [23] Tandiyono, T. E. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Negara Pemerintah Daerah Kota Surabaya. Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 79-94.
- [24] Valendra, Y. A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514-526.
- [25] Yudiawan, M. Y. (2022). *Pengaruh Daya Tarik Dan Promosi Terhadap Minat Beli Konsumen. Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 815-823