

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VARA SUJANA ADHI PARAMITA (KING'S FUN) JAKARTA BARAT

Anani Nurgianto¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹Anani55bn@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of work stress on performance, the work environment on performance and to determine the effect of work stress and the work environment on employee performance at PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) in West Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work stress has a significant effect on employee performance. This is proven by the regression equation $Y = 27.568 + 0.342X_1$ The work environment has a significant effect on employee performance, this is proven by the regression equation $Y = 25.798 + 0.397X_2$ Work stress and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 26.350 - 0.070X_1 + 0.455X_2$. The coefficient of determination value was 31.6% while the remaining 68.4% was influenced by other factors that were not researched. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(16.585 > 2.761)$. Thus, work stress and the work environment together have a positive and significant influence on employee performance at PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) in West Jakarta.

Keywords: Job stress; Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja dan mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) di Jakarta Barat. Metode yang digunakan ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 27,568 + 0,342X_1$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 21,3% dan uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(3,960 > 2,002)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan perolehan persamaan regresi $Y = 25,798 + 0,397X_2$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 30,2% dan uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(5,145 > 2,002)$. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26,350 - 0,070X_1 + 0,455X_2$. Nilai koefisiendeterminasi sebesar 31,6% sedangkan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi oleh faktor lain

yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(16,585 > 2,761)$. Dengan demikian stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) di Jakarta Barat.

Kata Kunci: Stres kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi saat ini persaingan menjadi sangat kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai manajemen yang baik, suatu manajemen perusahaan yang baik tentu dapat menaikkan daya guna perusahaan. Daya guna perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan sebagian hal seperti stres kerja dan lingkungan kerja. Pada biasanya kinerja karyawan didalam sesuatu perusahaan tidak senantiasa menghadapi kenaikan, namun terkadang kinerja karyawan menghadapi penyusutan hal ini diakibatkan dengan sebagian aspek yang menimbulkan kinerja karyawan menyusut antara lain stres kerja dan lingkungan kerja.

Stres kerja merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang stres kerja tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres kerja timbul umumnya diikuti faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan kejiwaannya.

Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam karyawan untuk menghadapi lingkungan kerja, Stres biasanya dipandang sebagai suatu kejadian atau sumber masalah mengundang ketegangan dan perasaan negatif pada seseorang. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stes merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan, stres yang harus dihadapi baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh perusahaan dimana karyawan bekerja.

Tabel 1.1 Penyebab stres kerja

No	Indikator	Nilai	
		Baik	Cukup baik
1	Tuntutan tugas	3	7
2	Tuntutan peran	2	8
3	Tuntutan antara pribadi	8	2
4	Struktur organisasi	3	7

Sumber: PT Vara Sujana Adhi Paramita (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa penyebab stres kerja pada PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) di Jakarta barat terdapat hal yang menjadi penyebab stres kerja seperti, Tuntutan tugas dari 10 (sepuluh) karyawan, 3 (tiga) diantaranya merasa baik dan 7 (tujuh) lainnya merasa kurang baik karena sering terjadi penambahan pekerjaan seperti contoh permintaan laporan-laporan pada saat mendekati jam pulang kerja dan harus segera diselesaikan.

Tuntutan peran 2 (dua) diantaranya merasa baik dan 8 (delapan) lainnya merasa kurang baik karena terdapat pemberian pekerjaan yang di luar dari jobdesk pekerjaan tersebut. Struktur organisasi 3 (tiga) diantaranya merasa baik dan 7 (tujuh) lainnya merasa kurang baik karena pemberian jabatan dan tanggung jawab atau peran pekerjaan yang tidak terstruktur seperti contoh seorang kasir yang melakukan pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawab seorang leader sedangkan Tuntutan antar pribadi 8 (delapan) diantaranya merasa baik dan 2 (dua) lainnya merasa kurang baik.

Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tepat, terdapat pencahayaan yang memadai dan warna cat ruangan yang tepat. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik semacam hal yang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antara karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

Tetapi tidak seluruh yang diinginkan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan,

sebab ada sebagian karyawan yang tidak bekerja secara maksimal hal ini disebabkan karena aspek lingkungan kerja karyawan pada PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) di Jakarta barat ini belum tertata dengan baik hal ini dilihat dari sarana yang kurang mencukupi serta masih terdapat sebagian yang belum terpenuhi dengan baik.

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan Kerja

No	Indikator	Nilai	
		Baik	Kurang baik
1	Cahaya/penerangan	8	2
2	Temperatur/Ac	3	7
3	Tatanan warna ruang kerja	3	7
4	Keamanan	8	2
5	Ruang gerak yang di perhatikan	7	3
6	Hubungan kerja:		
	a. Cara Komunikasi kerja antara atasan dan bawahan	2	8
	b. Cara Komunikasi kerja antara sesama karyawan	2	8

Sumber: PT Vara Sujana Adhi Paramita (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa lingkungan kerja di PT Vara Sujana Adhi Paramita masih terdapat beberapa yang belum terpenuhi dengan baik seperti, temperature atau suhu AC dari 10 karyawan 7 (tujuh) diantaranya merasa kurang baik sedangkan 3 (tiga) lainnya merasa baik karena didalam ruangan kurang stabil dimana terdapat ruangan suhu terlalu dingin dan terdapat pula suhu udara yang terlalu panas sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja.

Tata warna ruang kerja 7 (tujuh) diantaranya merasa kurang baik dan 3 (tiga) lainnya merasa baik hal ini dapat dilihat dari warna tembok di dalam ruangan yg sudah memudar dan lama sehingga tembok terlihat kurang bersih dan banyak cat yang sudah mengelupas. Komunikasi antara atasan dan bawahan 8 (delapan) diantaranya merasa kurang baik dan 2 (dua) lainnya merasa baik hal ini disebabkan karena atasan yang tidak dapat menetapkan kesetaraan dan kesempatan yang sama bagi karyawannya dan hanya berbaur dengan karyawan yang terlihat menonjol di depannya.

Kinerja yang baik dalam sesuatu perusahaan bergantung pula dari mutu sumber daya manusia. Dengan mutu SDM yang baik, kinerja suatu perusahaan akan berjalan dengan baik tumbuh serta berkembangnya perusahaan bergantung pada sumber daya manusia. Oleh sebab itu sumber daya manusia ialah sesuatu aset yang wajib diingatkan secara efisien serta efektif sehingga akan terwujud kinerja yang maksimal. Untuk menggapai yang diartikan perusahaan dalam hal ini perusahaan wajib sanggup menghasilkan suasana serta keadaan

yang mendesak serta membolehkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan serta keahlian secara maksimal khususnya dalam hal kinerja.

Hal ini terdapat pengaruh negatif serta signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti stres kerja ialah suasana dimana akan memaksa seorang untuk melaksanakan penyimpangan dari fungsi normal disebabkan pergantian yang mengusik ataupun tingkatan keadaan fisiologis, sehingga seorang tersebut dituntut untuk menyimpang dari fungsi normal. Apabila stres kerja karyawan bertambah sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Disamping itu perubahan- perubahan yang terjalin dalam perusahaan, tingkatan kebutuhan serta bermacam perkara lain yang menuntut terdapatnya keahlian dari sumber daya manusia untuk dapat membiasakan diri baik secara fisik ataupun psikis. Sebab apabila penyesuaian tersebut kandas ataupun salah hingga hendak menyebabkan stres ditempat kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja muncul karena tuntutan lingkungan kerja serta asumsi tiap orang dalam menghadapinya

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Muhammad Fadli, Oktariani (2021), hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja karyawan PT. grand shafanuali, vol 2, no 1, hal 26. Analisis independen Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien kolerasi $r_{xy} = -0,661$; $\text{sig} < 0,010$. Hal ini menunjukkan bahwa yang 43.6% hubungan yang terjadi antara kepuasa kerja dengan stres kerja..

Rachel Natalya Massie William A. Areros Wehelmina Rumawas jurusan ilmu administrasi program studi (2018), pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelolaan IT center Manado, vol 16, no 2, hal 43. Kuantitatif dan regresi sederhana. Hasil analisa data yang dikelola dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berbeda pada tahap. Cukup kolerasi yaitu 0,152, yaitu berarti tingkat pengaruh stres terhadap karyawan yang bekerja sebesar 15,2% sedangkan 84,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Indah Liana Sari, Victor P.K Lengkong, (2017), pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja pada PT wewenang cemerlang press, SSN 2303-1174 vol 5, no 3, hal 4445-4454 kuantitatif. Hasil penelitian dapat diketahui variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$. Secara persial variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$.

Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusro Rozzaid (2018), pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pemkot bondowoso) vol 4, no 2, hal 184 kuantitatif. Hasil penelitian uji T menyatakan bahwa lingkungan kerja (x1) mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (y1), etos kerja (x2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (y1), disiplin kerja (x3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (y1).

Sari, Megawati, Heriyanto (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja Nusantara bagian call center tele account management (Tam) telkom Bandung. vol 13, no 1, hal 31-44. Analisis deskriptif dan analisis verifikasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memadai, hasil disiplin kerja dapat diterima, dan kinerja karyawan baik. Pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,458.

Nurjaya, N. (2021) pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hazara cipta pesona. Akselerasi jurnal ilmiah nasional. Vol 3, no 1, hal 66-67 Kualitatif dengan pendekatan analisis deskripsi. Dari penelitian ini diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. hazara cipta persero. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Moh. Heru Busi Santoso (2019), pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Tuban, jurnal penelitian ilmu manajemen, no ISSN 2502-3780, vol 4, no 2, hal 974-986. Kuantitatif.

Adanya pengaruh secara persial antara variabel stres kerja (x1), lingkungan kerja (x2), terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja (y).

Robin, Leony Hoki (2018), pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT red robbin Indonesia , jurnal ilmiah smart, no ISSN 2549-5836, vol 2, no 2, hal 52-59. Kuantitatif asosiatif. Stres kerja dan lingkungan kerja secara spektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Red Robbin Indonesia, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Raniasari Bimanti Esthi, Yustia Nadia Marwah (2020), kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja pada PT. asahi Indonesia, vol 22, no 1, hal 133 kuantitatif Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung (2,746) < ttabel (1,991). Jika thitung > ttabel, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan thitung (2,685) > ttabel (1,991). Nilai R² pada penelitian ini diperoleh sebesar 0,247. Hal ini berarti 24,7% motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 75,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat

di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja	0,798	0,2542	Valid
2	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	0,777	0,2542	Valid
3	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja	0,797	0,2542	Valid
4	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja	0,612	0,2542	Valid
5	Saya merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya	0,618	0,2542	Valid
6	Beban kerja saya berpengaruh secara fisik	0,624	0,2542	Valid
7	saya mudah cemas apabila pekerjaan saya lakukan belum selesai	0,743	0,2542	Valid
8	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar	0,643	0,2542	Valid
9	Saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil	0,743	0,2542	Valid
10	Alur struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidak nyamanan kerja	0,495	0,2542	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Stress Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,2542). Dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner layak di gunakan untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan / cahaya di tempat kerja sudah memadai	0,640	0,2542	Valid
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	0,553	0,2542	Valid
3	Tidak ada kebisingan ditempat kerja	0,829	0,2542	Valid
4	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	0,630	0,2542	Valid
5	Keamanan ditempat kerja sudah baik	0,800	0,2542	Valid
6	Pengawasan sudah dilakukan secara benar	0,777	0,2542	Valid
7	Sarana dan prasarana ditempat kerja sudah memadai dan mendukung pekerjaan karyawan	0,779	0,2542	Valid
8	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai	0,731	0,2542	Valid
9	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	0,640	0,2542	Valid
10	Perusahaan tidak membedakan antara karyawan satu dengan lainnya	0,512	0,2542	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,2542). Dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner layak di gunakan untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target	0,701	0,2542	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0,591	0,2542	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	0,656	0,2542	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapih	0,619	0,2542	Valid
5	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,567	0,2542	Valid
6	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,668	0,2542	Valid
7	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan	0,508	0,2542	Valid
8	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	0,446	0,2542	Valid
9	Saya datang ke kantor tepat waktu	0,656	0,2542	Valid
10	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik	0,619	0,2542	Valid

variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,2542). Dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner layak di gunakan untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,000 – 0,200	Sangat Tidak Reliabel
0,200 – 0,400	Tidak Reliabel
0,400 – 0,600	Cukup Reliabel
0,600 – 0,800	Reliabel
0,800 – 1,000	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2019:131)

Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,871	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,875	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel yang nilai Cronbach Alpha nya lebih dari 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93063726
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.053
Test Statistic		.098
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.

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini dinyatakan normal

2) Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistik
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.350	3.344			7.880	.000		
Stres Kerja	-.070	.163	-.095		-.432	.667	.250	4.008
Lingkungan kerja	.455	.155	.642		2.926	.005	.250	4.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh tolerance variabel stress kerja sebesar 0,250 dan lingkungan kerja sebesar 0,250 dimana nilai tersebut kurang dari 1. Dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel stres kerja 4,008, dan Variance Inflation Faktor (VIF) lingkungan kerja sebesar 4,008. Dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	5.279	1.998	2.642	.011
Stres Kerja	-.052	.097	-.141	.538
Lingkungan kerja	-.002	.093	-.004	.987

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, pada variabel stres kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,593 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,987. Dapat dilihat bahwa kedua nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian, model regresi pada data ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin- Watson

Model Summary ^b					Durbin-Watson
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.562 ^a	.316	.292	3.999	1.882

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas, pada model regresi ini tidak terdapat autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson yang nilainya sebesar 1,882 yang berada pada interval 1,550 – 2,460.

d. Uji Regresi Linier

Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	27.568	3.528	7.815	.000
Stres Kerja	.343	.087	.461	.649

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,988 + X_1 0,752$

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	10.310	3.302	3.122	.003
X2 TOTAL	.722	.099	.649	.517

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh kebersamaan regresi $Y = 27,568 + 0,343X_1$.

Hasil Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	25.798	3.069		8.406	.000
Lingkungan kerja	.397	.077	.560	5.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa telah diperoleh kebersamaan regresi $Y = 25,798 + 0,397 X_2$.

Hasil Uji Berganda Variabel Stres Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	26.350	3.344		7.880	.000
Stres Kerja	-.070	.163	-.095	-.432	.667
Lingkungan kerja	.455	.155	.642	2.926	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 26,350 - 0,070X_1 + 0,455X_2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Parsial Stres Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.461**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,461 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 Artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang.

Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Lingkungan kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.560**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,560 dimana nilai tersebut berada pada

interval 0,400 – 0,599 Artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang.

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

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Sig. F
	R	Square			Change	F	
1	.562 ^a	.316	.292	3.999	.316	13.144	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,562. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 Hal ini berarti variabel stres kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

f. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Stres Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	Square		
1	.461 ^a	.213	.199	4.252

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,213. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 21,3\%) = 78,7$ dipengaruhi oleh faktor lain

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	Square		
1	.560 ^a	.313	.302	3.971

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.26, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,313. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 30,2%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 30,2\%) = 69,8$ dipengaruhi faktor lain.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Stres Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	Square		
1	.562 ^a	.316	.292	3.999

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

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.27, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,316 atau 31,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31,6%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 31,6\%) = 68,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.568	3.528		7.815	.000
Stres Kerja	.343	.087	.461	3.960	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(3,960 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.798	3.069		8.406	.000
Lingkungan kerja	.397	.077	.560	5.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(5,145 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	420.389	2	210.194	13.144	.000 ^b
Residual	911.545	57	15.992		
Total	1331.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres Kerja
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(13,144 > 2,766)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai pvalue < 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan rumusan permasalahan dan hasil penelitian yang dilakukan pada setiap bab telah diuraikan mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Berdasarkan uji t (parsial) nilai t antara Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) menunjukkan nilai signifikan < 0,05 atau $(0,008 < 0,05)$ maka H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun). dengan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 24,888 + 0,318X_1$, nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar r 0,333.
- Berdasarkan uji t (parsial) nilai t antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) menunjukkan nilai signifikan < 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$ maka H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun). dengan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 20,223 + 0,405 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar r 0,596
- Berdasarkan uji F (simultan) nilai t antara Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai pada Karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun), menunjukkan nilai pvalue < 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$ maka H03 ditolak dan Ha3 diterima artinya Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun), dengan nilai

persamaan regresi yaitu nilai persamaan regresi $Y = 21,173 - 0,091X_1 + 0,448X_2$, nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar $r = 0,600$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anggit Astianto, (2014) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya, Jurnal Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya, H. 4
- [2] Encep Saefulla, (2017) Pengaruh Beban Kerjadan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal (Banten: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa Banten) H. 119
- [3] Faishal, Rayfa Arya Dwi (2022) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Rsud Tanah Abang Jakarta). Skripsi Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- [4] Jafar, Sunarty (2018) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. Undergraduate (S1) Thesis, Jurnal Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- [5] Marwah, N.Y., Esthi, B.R, (2020), Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia, Vol 22, No 1 Hal 133
- [6] Muftahira, Alya (2019) Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Undergraduate (S1) Thesis, Jurnal Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- [7] Muftahira, Alya. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Hal 21-26
- [8] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60-74.
- [9] Nurjaya.N, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional, Hal 66-67
- [10] Oktariani Oktariani, Fadli Muhammad, (2021), Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Di Pt. Grand Shafa Nauli, Vol 2, No 1, Hal 26
- [11] Pratiwi, S.I Dan Endratno, H (2017) Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal (Purwokerto: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto) H. 33
- [12] Rachel Natalya Massie William A. Areros Wehelmina Rumawas, (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado.Hal 43
- [13] Rozzaid, Y., Herlambang, T., Yantika, Y., (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) Vol 4, No 2, Hal 184
- [14] Saefullah, E., Lestawati., & Amalia, N.A (2017) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Akademika: Vol. 15. No.2
- [15] Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 2(1), 13-26. <https://doi.org/10.26533/Jmd.V2i1.344>
- [16] Sari, D. P, Megawati, I, & Heriyanto, I, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. Hal 31-44