

Analysis of the Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT. Putikayo International Bogor

I Gede Marendra^{1*}, Chotamul Fajri², Retno Jananis Permatasari³
Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Gede Marendra dosen01211@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Work Environment, Work Stress, Performance and Linear Regression

Received : 02 December

Revised : 24 December

Accepted: 27 January

©2024 Marendra, Fajri, Permatasari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and work stress on employee performance at PT. Putikayo. Based on the results obtained, the work environment does not have a significant effect on employee performance with the linear regression equation $Y = 28,175 + 0.660X$. The linear regression equation value $Y = 22.465 + 0.560X^2$, with a value of $T_{count} > T_{table}$ ($5.711 > 1.677$) and a significance value of 0.000. Simultaneously the work environment variables and work stress influence employee performance with a linear regression equation value of $Y = 18.749 + 0.101X_1 + 0.561X_2$, with the $F_{count} > F_{table}$ ($17.371 > 4.047$) and a significance value of 0.000.

Analisis Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putikayo International Bogor

I Gede Marendra^{1*}, Chotamul Fajri², Retno Japanis Permatasari³

Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Gede Marendra dosen01211@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kinerja dan Regresi Linear

Received : 02 Desember

Revised : 24 Desember

Accepted: 27 Januari

©2024 Marendra, Fajri, Permatasari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putikayo. Berdasarkan hasil yang diperoleh, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear $Y = 28.175 + 0,660X_1$, nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,945 < 1,677$) dan nilai signifikansi sebesar 0.350. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi linear $Y = 22.465 + 0.560X_2$, dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,711 > 1,677$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan Stress kerja berpengaruh pada Kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi linear $Y = 18.749 + 0.101X_1 + 0.561X_2$, dengan hasil uji f nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,371 > 4,047$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000.

PENDAHULUAN

PT. Putikayo International adalah penyedia produk kecantikan dan perawatan tubuh atau kosmetik yang berawal dari industri dengan skala kecil dan rentang produk yang terbatas kemudian berkembang melalui pengembangan produk dan penyempurnaan sistem manajemen, karena konsisten dari kualitas produk maka permintaan atas hasil produksi pun semakin bertambah dengan jumlah karyawan 50 karyawan.

Banyaknya industri skincare di Indonesia membuat persaingan bisnis menjadi semakin berat, hal ini menjadi tantangan besar bagi Perusahaan untuk dapat memberikan produk berkualitas bagi konsumen sehingga mampu meningkatkan pangsa pasar dan keberlangsungan Perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia adalah fondasi organisasi mana pun, apa pun struktur atau tujuannya, organisasi dirancang dengan mempertimbangkan kemaslahatan manusia dan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu, sangat penting bagi dunia usaha untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan realisasi produksi Perusahaan selama 3 tahun terlihat bahwa pencapaian produksi Perusahaan pada tahun 2022 hanya sebesar 80% dari target yang ditetapkan Perusahaan serta pencapaian tersebut mengalami penurunan sebesar 14% bila dibandingkan tahun 2021. Hal ini tentu menjadi perhatian serius bagi Perusahaan pencapaian kinerja Perusahaan yang rendah akan berdampak pada keberlangsungan Perusahaan apabila hal ini tidak segera diantisipasi oleh Perusahaan. Salah satu hal menjadi permasalahan tidak tercapainya target produksi Perusahaan adalah kinerja karyawan yang belum optimal.

Tabel 1. Data Produksi Perusahaan

Tahun	Produksi	Target	Pencapaian
2020	317.102	380.389	83%
2021	391.344	416.202	94%
2022	576.267	715.945	80%

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah pencapaian hasil dan Tindakan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab sesuai waktu yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah prestasi karyawan yang sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang maksimal untuk karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan.

Salah satu factor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah " Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja". Menurut Sedarmayanti (2018:21) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar

dimana seorang bekerja, metode bekerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi Perusahaan yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang mendukung aktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho (2019) menyatakan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irwan (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Stress Kerja. Menurut Mangkunegara (dalam Ellyzar, Yunus, & Amri, 2017:37) Stress kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stress ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain lain. Menurut fahmi (2018:256) stress adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuan, jika tidak ada solusi dan tidak segera ditangani maka akan membawa pengaruh kepada kesehatan. Stress adalah dimana para karyawan merasa tertekan dengan tugas yang diberikan ataupun keadaan sekitar yang tidak baik. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi atas jiwa dan perasaan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nanda (2020) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Massie (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Buulolo (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian sehingga peneliti akan mengambil judul penelitian adalah Analisis Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putikayo International Bogor.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Fatihudin & firmansyah (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaan termasuk pengaturan cahaya, kontrol kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Riva'i dalam (Syafri, Nova; Manik, 2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108) " Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan". Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut : Hubungan Sosial, Kelembaban, Bau, Siklus Udara dan Penerangan.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:28) sebagai berikut: Ruang Kerja, Temperatur Ruangan, Peralatan Kerja, Sirkulasi Udara dan Keamanan Di Tempat Kerja.

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putikayo International Bogor

Ha1 : Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putikayo International Bogor

Stress Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) Stress kerja adalah sebuah rangsangan yang mengacu pada rasa tegang, rasa takut, dan rasa gelisah ketika seseorang berhadapan dengan sebuah peluang, kendala, dan tuntutan yang berkaitan dengan visi atau keinginan yang belum tercapai. Menurut Mangkunegara (2017) Stress kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Sehingga stress kerja dapat berakibat pada emosi yang tidak stabil, mempunyai rasa cemas yang berlebih, tegang, dan gangguan lainnya.

Menurut Stephen. P Robbins (2017) mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stress kerja yaitu sebagai berikut: Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individual.

Menurut Pandi Afandi (2018:179) indikator stress kerja yaitu sebagai berikut: Tuntunan Tugas, Tuntunan Peran, Tuntunan Antar Pribadi, Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Organisasi

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putikayo International Bogor

Ha2 : Terdapat pengaruh signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putikayo International Bogor

Kinerja

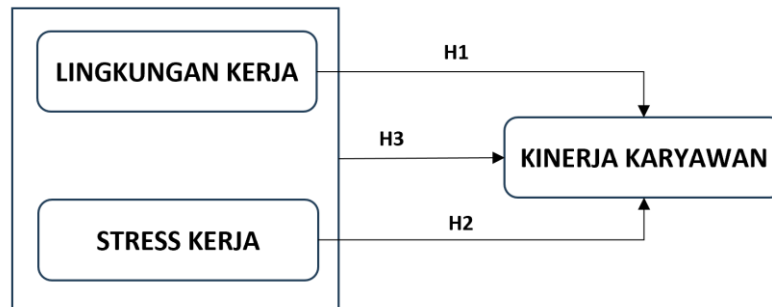
Menurut Afandi (2018:83) “ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Mangkunegara (2018) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), yaitu : Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi.

Menurut Mangkunegara (2019:75) Kinerja diantaranya : Kualitas Kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan kerja, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putikayo International Bogor

Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putikayo International Bogor.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODOLOGI

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variable-variable yang diteliti dan tentang ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti.

Dalam penelitian yang dilakukan terdiri dari variabel independent dan variable dependen. Variable independent (variable bebas) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2). Serta variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Jumlah Populasi dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden dengan Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner atau angket.

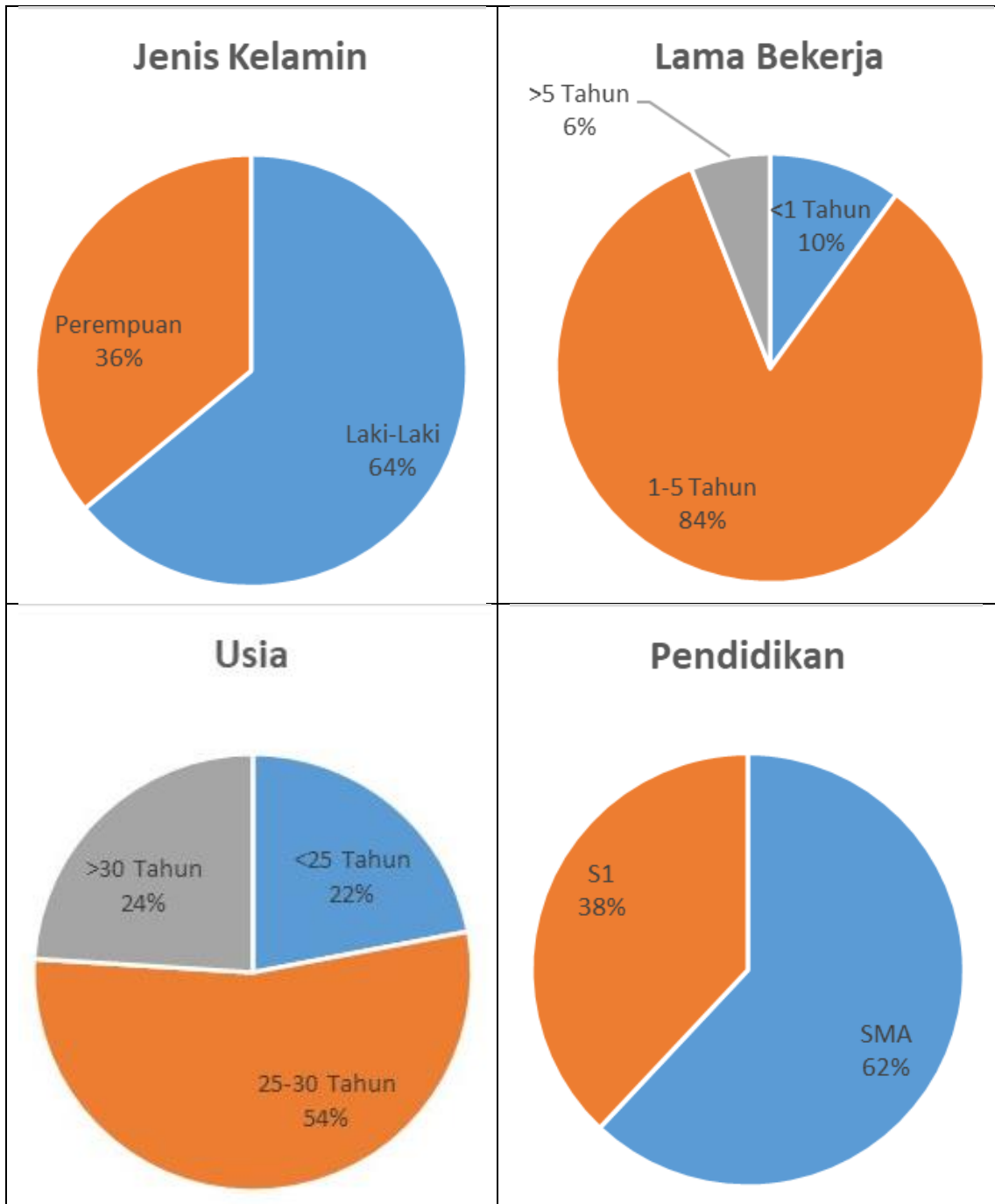
Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian adalah Analisis Regresi Linear dengan alur penelitian Sebagai berikut:

1. Analisa Deskriptif
2. Uji Validitas
3. Uji Reliabilitas
4. Uji Normalitas
5. Analisa Korelasi
6. Analisa Koefisien Determinasi
7. Fungsi Regresi Linear
8. Uji Hipotesis

HASIL PENELITIAN

1. Analisa Deskriptif

Berdasarkan hasil kuisioner yang disebar kepada 50 responden diketahui bahwa karakteristik responden Sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, serta lama kerja 1-5 Tahun, usia responden paling banyak berusia 25-30 tahun serta jenjang Pendidikan paling dominan adalah SMA.



Gambar 2. Analisa Deskriptif

2. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diketahui bahwa semua pernyataan kuisioner yang digunakan dalam indikator variabel dinyatakan valid hal ini diketahui nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel (0,2816):

- Lingkungan Kerja : nilai r hitung yang dihasilkan sebesar 0,307 hingga 0,784
- Stress Kerja : nilai r hitung yang dihasilkan sebesar 0,292 hingga 0,593
- Kinerja : nilai r hitung yang dihasilkan sebesar 0,513 hingga 0,880

3. Uji Reliabilitas

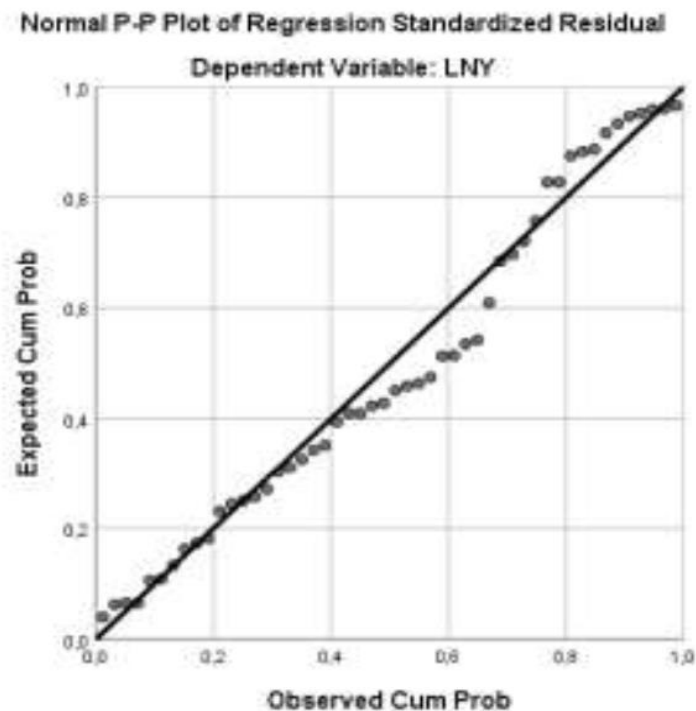
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan $>0,600$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standard	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,823	0,600	Reliabel
Stress Kerja	0,789	0,600	Reliabel
Kinerja	0,900	0,600	Reliabel

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.



Gambar 3. Uji Normalitas

Berdasarkan di atas terlihat bahwa distribusi data bersifat normal, hal ini terjadi karena titik-titik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini telah memenuhi asumsi normalitas atau layak dipakai dalam penelitian ini.

5. Analisa Korelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pedoman uji korelasi yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 3. Intepretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Berikut dibawah ini hasil Analisa korelasi yang dilakukan terhadap ketiga variable sebagaimana terlihat pada table dibawah ini.

Tabel 4. Analisa Korelasi

Variabel	Nilai Korelasi	Keputusan
Lingkungan Kerja => Kinerja Karyawan	0,135	Sangat Rendah
Stress Kerja => Kinerja Karyawan	0,636	Kuat
Lingkungan Kerja dan Stress Kerja => Kinerja Karyawan	0,652	Kuat

6. Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap dependen baik secara parsial maupun simulta, dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Analisa Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai Koefisien Determinasi	Keputusan
Lingkungan Kerja => Kinerja Karyawan	1,8%	Lingkungan Kerja berkontribusi sebesar 1,8% terhadap Kinerja. 98,2% oleh faktor lainnya
Stress Kerja => Kinerja Karyawan	40,5%	Stress Kerja berkontribusi sebesar 40,5% terhadap Kinerja. 59,5% oleh faktor lainnya
Lingkungan Kerja dan Stress Kerja => Kinerja Karyawan	42,5%	Lingkungan Kerja dan Stress Kerja berkontribusi sebesar 42,5% terhadap Kinerja. 57,5% oleh faktor lainnya

7. Fungsi Regresi Linear

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan didapatkan fungsi regresi linear sederhana dan regresi linear berganda sebagaimana terlihat pada table dibawah ini.

Tabel 6. Fungsi Regresi Linear

Variabel	Fungsi Regresi Linear
Lingkungan Kerja => Kinerja Karyawan	$Y = 28.175 + 0.660 X1$
Stress Kerja => Kinerja Karyawan	$Y = 22,465 + 0.560X2$
Lingkungan Kerja dan Stress Kerja => Kinerja Karyawan	$Y = 18,749 + 0,101X1 + 0,561X2$

8. Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan thitung dengan t table

Tabel 7. Uji Hipotesis t

Variabel	T hitung	T table	Sig	Standard
Lingkungan Kerja => Kinerja Karyawan	0,945	1,677	0,350	0,05
Stress Kerja => Kinerja Karyawan	5,711	1,677	0,000	0,05

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai Fhitung dengan nilai F tabel.

Tabel 8. Uji Hipotesis F

Variabel	F hitung	F table	Sig	Standard
Lingkungan Kerja dan Stress Kerja => Kinerja Karyawan	17,321	3,20	0,000	0,05

PEMBAHASAN

1. Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil Analisa data yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi sebesar 0,135 terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 1,8% dengan fungsi regresi linear yang dihasilkan $Y = 28.175 + 0.660 X1$. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung < T Tabel ($0,945 < 1,677$)

2. Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil Analisa data yang dilakukan diketahui bahwa stress kerja memiliki korelasi sebesar 0,636 terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 40,5% dengan fungsi regresi linear yang dihasilkan $Y = 22,465 + 0,560X_2$. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung $> T$ Tabel ($5,711 > 1,677$)

3. Lingkungan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil Analisa data yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja dan stress kerja memiliki korelasi sebesar 0,652 terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 42,5% dengan fungsi regresi linear yang dihasilkan $Y = 18,749 + 0,101X_1 + 0,561X_2$. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ Tabel ($17,321 > 3,20$)

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putikayo International Bogor sehingga H_01 diterima dan H_{a1} ditolak
- b. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putikayo International Bogor sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima
- c. Lingkungan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putikayo International Bogor sehingga H_03 ditolak dan H_{a3} diterima

PENELITIAN LANJUTAN

Banyaknya faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putikayo International Bogor dan keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang belum dilakukan penelitian guna mengetahui apakah faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putikayo International Bogor.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini didukung oleh para pihak sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Afandi, Pandi. (2017). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Buulolo, Festinahato., dkk. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol. 4 No. 2. ISSN: 2614-381X
- Fatihudin, Didin, dan Anang Firmansyah. (2019). *Pemasaran Jasa (Strategi, Mengukur Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan)*. Yogyakarta: Deepubhlis.
- Faida, E.W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Irwan, Andi., Irfan, Andi. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal KINERJA*. Vol. 18 No. 2. eISSN: 2528-1127
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Massie, Rachel Natalya., dkk. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 2, 41-49
- Nanda, Ayuk Widya., Sugiarto, Agus. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol. 9 No. 2. E-ISSN: 2549-6662
- Robbins, Stephen, P. Dan Timothy, A Judge. (2020). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen, P. Dan Timothy, A Judge. (2020). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sihaloho, Ronal Donda., Siregar, Hotlin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol. 9 No. 2, 273-281