

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. INDONIAGA PUTRA PERDANA

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Perdana Indoniaga

Endang Triwidyati¹, Desi Kristanti², Nonni³

Fakultas Ekonomi, Universitas Kediri^{1,2,3}

endang_triwidyati@unik-kediri.ac.id¹

desikristanti@unik-kediri.ac.id²

nonni_yap@unik-kediri.ac.id³

ABSTRACT

Employee performance is one of the factors that affect the level of success of an organization. This is because employees as human resources are the movers and determinants of the running of an organization or company. Factors that affect employee performance are work environment and work stress. This study aims to determine the effect of work environment and work stress on employee performance at PT. Putra Perdana Indoniaga (Wuling Motor Cab. Jombang. The population of this study was 25 employees and the sample taken was a saturated sample, that is, the entire population was used as the research sample. The data collection method in this study used a questionnaire with a scale of 1 to 5. The collected data will be analyzed with multiple linear regression technique. The results show that the work environment (X1) has a t_{count} value of 3,227 which is greater than the t_{table} value at a significant level of \pm "2,074" with a significance number below 0.05 which means there is a significant influence between the work environment The work stress variable (X2) has a Coefficient t of -2.387 which is greater than the t_{table} value for the real level of \pm "2.074" and has a significant value below 0.05 so that work stress (X1) has an effect on the dependent variable. Performance Employees (Y). While simultaneously or together, value of F_{count} of 10.809 $>$ F_{table} 0.715 which means that at the level of significance = 0.05, the variables of Work Environment (X1) and Work Stress (X2) simultaneously have a significant (meaningful) effect on Employee Performance (Y).

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

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut karena karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau Perusahaan. Factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Lingkungan kerja dan stress kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja karyawan terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Perdana Indoniaga (Wuling Motor Cab. Jombang. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 25 orang karyawan dan sampel yang diambil adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket dengan skala 1 sampai 5. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,227 lebih

besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar $\pm 2,074$ dengan angka signifikansi dibawah 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. variabel Stress kerja (X_2) memiliki koefisien t_{Hitung} sebesar -2,387 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} taraf nyata sebesar $\pm 2,074$ dan memiliki nilai angka signifikan bawah 0,05 sehingga Stress Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel tidak bebas Kinerja Karyawan (Y). sedangkan secara simultan atau bersama sama, nilai F_{hitung} sebesar $10,809 > F_{tabel}$ 0,715 yang berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ variabel faktor Lingkungan Kerja (X_1), dan Stress Kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan (bermakna) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stress kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, dkk 2012). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut karena karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau Perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, perusahaan menuntut karyawannya untuk berprestasi karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana

pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Kenyamanan karyawan dalam bekerja, ditentukan oleh kondisi tempat kerja dan lingkungan, merupakan salah satu faktor penting dalam mengukur produktivitas kerja karyawan (Leblebici, 2012).

Disamping lingkungan kerja, factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress kerja adalah kondisi dinamis di mana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan itu terkait dengan apa yang benar-benar diinginkan dan bahwa hasilnya dianggap tidak pasti tetapi penting (Rahadian Aditia Nugroho, 2020). Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kinerja pekerja dan menghasilkan perilaku negatif dan hasil kerja sikap (Tziner, Rabenu, Radomski, & Belkin, 2015).

PT. Putra Perdana Indoniaga (Wuling Motor Cab. Jombang) merupakan industry besar yang bergerak di bidang Otomotif di Jombang dan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Otomotif ternama di Indonesia yang dianggap telah berhasil bertahan di tengah persaingan pasar yang semakin kuat. Untuk meningkatkan performa perusahaan, diperlukan kinerja

karyawan yang baik. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003-14). Lokasi penelitian ini adalah di PT. PUTRA PERDANA INDONIAGA dengan populasi sebanyak 25 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi seagai sampel.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variael Lingkungan kerja (X_1) dan variable Stress Kerja (X_2) sebagai variael bebas. Sedangkan untuk variael terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

Masing-masing variael diukur dengan angket dengan Lingkungan kerja sebanyak 8 butir pertanyaan, Stress kerja dengan 7 butir soal dan variael Kinerja karyawan dengan 9 butir soal.

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang terbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik regresi linear berganda. Model ini merupakan model regresi linear berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap karyawan pada PT. United Motors Centre Madiun. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

| | | |
|--------------------|---|-----------------------------|
| Y | = | Kinerja karyawan |
| a | = | Konstanta |
| X ₁ | = | Lingkungan kerja |
| X ₂ | = | Stress kerja |
| β_1, β_2 | = | Koefisien garis regresi |
| e | = | Error / variabel pengganggu |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga variabel Lingkungan Kerja (X_1), terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dalam penelitian ini melihat besarnya masing-masing nilai t_{hitung} dari variabel bebas, dengan tahapan sebagai berikut :

Hipotesis yang diajukan :

$$H_0 : \lambda_1 = \lambda_2 = 0$$

$$H_1 : \lambda_1 \neq \lambda_2 \neq 0$$

Dasar Pengambilan Keputusan dalam pengujian hipotesis adalah Jika probabilitas $\alpha > 0,05$ dan Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Dan jika probabilitas $\alpha < 0,05$ dan Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

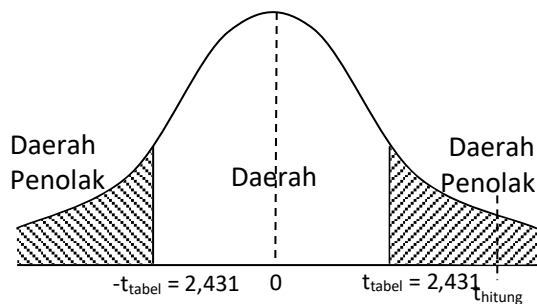
Hasil Pengujian dan Keputusan Ketentuan penetapan nilai t_{tabel} pada

SPSS dengan tingkat signifikansi pada 5% dan $Df = N - \text{Variabel} = 25 - 3 = 22$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar "2,074". Adapun signifikansi dari koefisien uji dengan menggunakan uji t Test tampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji T pertama

| Variabel | t | Sig. |
|------------|-------|------|
| (Constant) | 2,431 | .024 |
| Lingkungan | 3,227 | .004 |

Sumber : Data primer Diolah dengan SPSS



Gambar 1. Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0

Sumber : Data diolah

Dari Tabel di atas dapat diketahui hasil koefisien t_{Hitung} menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,227 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar \pm "2,074". Sedangkan pada kolom Sig. (Significance) dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X) memiliki angka signifikan bawah 0,05. Sehingga hipotesis ditolak, yang berarti memiliki makna bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel tidak bebas Kinerja Karyawan (Y), atau dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga factor

Lingkungan Kerja dapat dimaksudkan dalam persamaan predictor.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. keadaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula.

Karyawan akan berusaha untuk tampil ketika mereka merasa bahwa keadaan lingkungan kerja mereka mereka sesuai dengan kewajibannya. Jenis lingkungan kerja di mana mereka beroperasi akan menentukan apakah mereka berkinerja atau tidak, melalui kinerja merekalah, tujuan perusahaan dapat terwujud. Kondisi tempat kerja akan menentukan kenyamanan karyawan untuk bekerja dan meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cynthia Nanzush, 2015. Penelitian ini mengambil kesimpulan bahwa faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Iqra (2019) mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting yang mempengaruhi karyawan kinerja dalam pengaturan organisasi/ perusahaan. Demikian pula penelitian yang dikemukakan oleh Yusuf Ronny Edward dan Kuras Purba tahun 2020. Bahwasanya lingkungan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris dkk (2020) yang mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan tersebut maka perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perlu memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Tempat nyaman dan aman bagi pekerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga variabel Stress Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dalam penelitian ini melihat besarnya masing-masing nilai t_{Hitung} dari variabel bebas, dengan tahapan sebagai berikut :

Hipotesis yang diajukan :

$H_0 : \lambda_1 = \lambda_2 = 0$

$H_1 : \lambda_1 \neq \lambda_2 \neq 0$

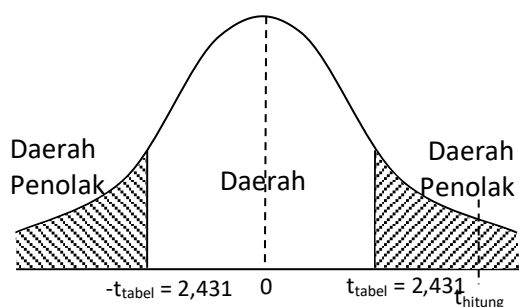
Dasar Pengambilan Keputusan dalam pengujian hipotesis adalah Jika probabilitas $\alpha > 0,05$ dan Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Dan jika probabilitas $\alpha < 0,05$ dan Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil Pengujian dan Keputusan Ketentuan penetapan nilai t_{tabel} pada SPSS dengan tingkat signifikansi pada 5% dan $Df = N - \text{Variabel} = 25 - 3 = 22$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar "2,074". Adapun signifikansi dari koefisien uji dengan menggunakan uji t Test tampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji T kedua

| Variabel | t | Sig. |
|------------|--------|------|
| (Constant) | 2,431 | .024 |
| STRESS | -2,387 | .026 |

Sumber : Data primer Diolah dengan SPSS



Gambar 2. Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0

Sumber : Data diolah

Dari Tabel di atas dapat diketahui hasil koefisien t_{Hitung} menunjukkan bahwa variabel Stress kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -2,387 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar \pm "2,074" Sedangkan pada kolom Sig. (Significance) dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X) memiliki angka signifikan bawah 0,05. Sehingga hipotesis ditolak, yang berarti memiliki makna bahwa Stress Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel tidak bebas Kinerja Karyawan (Y), atau dapat dikatakan bahwa variabel Stresskerja (X_2) berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskamto (2021). Pada penelitiannya, dijelaskan bahwa menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Celine (2018) dan mendapatkan hasil bahwa Hasilnya mengungkapkan bahwa para peserta menanggung stres berlebihan yang berdampak negatif pada mereka kinerja karena banyak dari mereka berpendapat bahwa manajemen memberikan tekanan pada mereka untuk meningkatkan output mereka. Beberapa karyawan menegaskan bahwa program bebas stres dapat meningkatkan produktivitas mereka dan institusi, sementara yang lain tidak melihat kemungkinan program ini mengurangi stres.

Pandey (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Work Stress And Employee Performance: An Assessment Of Impact Of Work Stress” mendapatkan hasil bahwa Hasilnya menunjukkan bahwa semua orang, komponen stres secara signifikan menurunkan kinerja mereka.

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (tedium), kelelahan jiwa (burnout), kepenatan (fatigue), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015: 247).

Stres mampu mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, yang akan berdampak pada pelaksanaan kerja karyawan dan tentunya mengganggu kinerja karyawan. Stres kerja itu sendiri kondisi seseorang secara fisik atau psikis yang mengalami tekanan dalam bekerja dan tidak mampu mengelola pekerjaan tersebut secara optimal. Semakin tinggi stres kerja pada seorang karyawan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres kerja pada karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Lingkungan Kerja (X_1), dan Stress Kerja (X_2), mempunyai pengaruh secara simultan/bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dalam penelitian ini melihat besarnya nilai F_{Hitung} dari variabel bebas.

Hasil Pengujian dan Keputusan Ketentuan penetapan nilai F_{tabel} pada SPSS dengan tingkat signifikansi pada 5% dan $Df_1 = \text{Variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $Df_2 = N - \text{Variabel} = 25 - 3 = 22$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 0,715

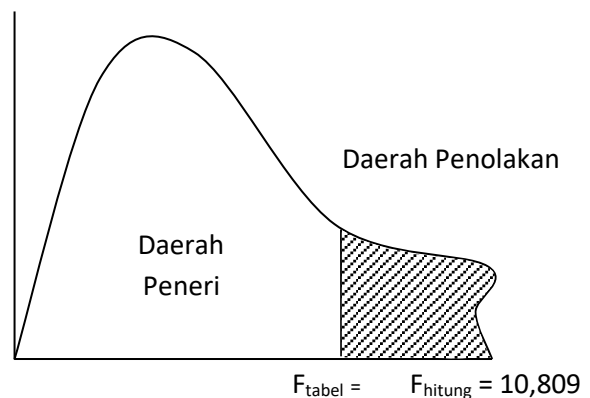
Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS for Windows dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel
Tabel 3. Anova Hasil Analisis Data

| F | Sig. |
|--------|-------|
| 10,809 | 0,001 |

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel di atas didapatkan hasil F_{hitung} sebesar 10,809 dengan tingkat signifikan 0,05 serta df penyebut 2 dan df pembilang sebesar 22



Sumber : Data diolah

Gambar 3. Kurva Distribusi Penerimaan/Penolakan Hipotesis Secara Simultan atau Keseluruhan

Untuk menguji hipotesis pertama : diduga bahwa faktor Lingkungan Kerja (X_1), dan Stress Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} sebesar

10,809 > F_{tabel} 0,715 yang berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ variabel faktor Lingkungan Kerja (X_1), dan Stress Kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan (bermakna) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Selain itu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas secara bersama-sama dengan membandingkan antara probabilitas signifikan (0,001) dengan α (0,05). Dimana, jika probabilitas < α maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dan terikat digunakan hasil perhitungan R dan R square seperti pada table erikut

Tabel 4. Analisa Korelasi

| R | R Square |
|-------|----------|
| 0,704 | 0,496 |

Sumber : Lampiran, Data diolah dari perhitungan SPSS

Angka R sebesar 0,704 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara Lingkungan kerja (X_1), dan Stress kerja (X_2), adalah Erat. Nilai R semakin mendekati 1 berarti korelasi/hubungan antar variabel sangat erat dan arah hubungan kedua variabel tersebut adalah positif atau searah. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1), dan Stress kerja (X_2), sebesar 0,496 atau 49,6% sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pengujian dengan regresi linier berganda merupakan model kontribusi terbesar dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel terikat. Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwasannya kedua variabel bebas memiliki peneruh terhadap variabel

terikat. sehingga kedua variabel tersebut bebas tersebut dapat dimasukkan sebagai variabel predictor. Hasil dari analisis linier berganda dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Hasil Uji t

| Variabel | B | t | Sig. |
|------------|--------|--------|-------|
| (Constant) | 19.888 | 2.431 | 0.024 |
| Lingkungan | 0.666 | 3.227 | 0.004 |
| Stress | -0.360 | -2.387 | 0.026 |

Sumber : Lampiran Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa yang dapat dimasukkan dalam model regresi adalah constanta dan lingkungan non fisik karena factor lingkungan fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dibentuk model regresi sebagai berikut:

$$Y = 19.888 + 0,666 X_1 - 0,360 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bagaimana pengaruh variabel bebas *Lingkungan Kerja* (X_1), *Stress Kerja* (X_2) terhadap variabel terikat *kinerja karyawan* (Y). variabel bebas menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Pengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas akan searah dengan perubahan *Kinerja Karyawan* (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Pengaruh juga terjadi antara Stress kerja terhadap Kinerja pegawai. Stress kerja berpengaruh secara negative yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkatstress maka semakin rendah kinerja pegawai. Sedangkan secara bersama-sama, lingkungan kerja dan

stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan manajemen stress dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan jumlah variabel sehingga faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat diketahui lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Raziq., & Raheela Maulabal (2015). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. 23, 717 – 725.
- Cynthia Nanzush, (2015). The Effect Of Workplace Environment On Employee Performance In The Mobile Telecommunication Firms In Nairobi City County. A Research Project Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Award Of The Degree Of Master Of Business Administration University Of Nairobi.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru
- Pandey. (2020). Work Stress And Employee Performance: An Assessment Of Impact Of Work Stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*. *Impact Factor* 7.
- Fonkeng Celine. (2018). Effects Of Job-Stress On Employee Performance In An Enterprise. *Centria University Of Applied Sciences Business Management*.
- Iqra, H. (2019). Impact Of Workplace Environment On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Health. *Business, Management and Education*. 17(2), 173–193
- Iskamto Dedi. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal Of Social And Management Studies (ijosmas)*. 2(3).
- Leblebici, D. (2012) Impact of Workplace Quality on Employee Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 1, 38-49.
- Rahadian Aditia Nugroho. (2020). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Boyolali. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ronny Edward Yusuf, Purba Kuras. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 3(3), 1552-1563.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The

mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 207–213