

Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Maju Djaya Beton Singosari

Tria Khotami Ayuba*)

Hadi Sunaryo**)

Mohammad Rizal***)

Email : ayubatria@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at CV Maju Djaya Beton, Singosari. The data collection method in this study used a questionnaire with a total sample of 42 employees. The data analysis method used in this study is Multiple Linear Regression Analysis. Based on the results of this study that work stress and work environment have no effect on employee performance at CV Maju Djaya Beton, Singosari. However, when tested simultaneously work stress and work environment affect employee performance.

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

Pendahuluan

Perkembangan bisnis di Indonesia semakin berkembang pesat seiring dengan kemajuan globalisasi, pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, telah meningkatkan persaingan antara perusahaan khususnya di bidang industri salah satunya perusahaan konstruksi. Menurut Putro (2021), perusahaan konstruksi adalah sebuah badan usaha yang bergerak di bidang pembangunan infrastruktur, sarana, dan prasarana fisik untuk kepentingan masyarakat sesuai dengan rencana, peraturan, serta hukum yang berlaku. Sebagai industri yang masih berkembang, konstruksi akan membantu membuka lapangan pekerjaan dan mendistribusikan pendapatan bagi masyarakat dari segala lapisan..

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan utama bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, tergantung cara perusahaan dalam menangani berbagai persoalan yang muncul. Apabila individu dalam perusahaan (sumber daya manusia) dapat dikendalikan dengan baik maka akan menunjang aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien. Kelangsungan bisnis suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. kinerja karyawan merupakan salah satu kuantitas terbentuknya kualitas dari sebuah hasil (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Rachmad (2018:4) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Individu yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasa kekawatiran kronis. Adanya pengurangan pegawai pada CV. Maju Djaya Beton dapat terjadi karena kurangnya support akan lingkungan kerja yang dimana beban pekerjaan yang banyak dapat mempengaruhi psikis pegawai untuk resign atau keluar dari perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

1. Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012:95) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

2. Stres Kerja

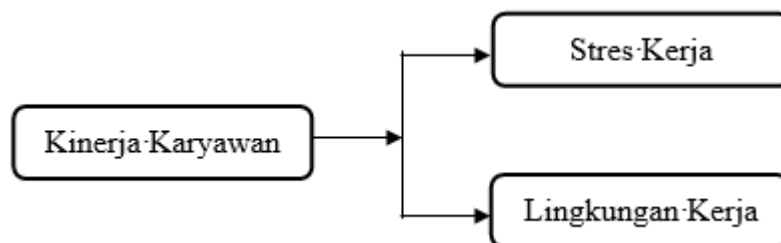
Wijono (2010:144) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap target organisasi. Stres kerja juga dikatakan sebagai faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Isyandi (2004:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang telah di jabarkan diatas, maka di susun kerangka konseptual dalam penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Maju Djaya Beton Singosari.
- H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Maju Djaya Beton Singosari.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Maju Djaya Beton Singosari.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:35-36), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

Lokasi penelitian dilakukan di CV Maju Djaya Beton, Singosari. tepatnya Jl. Imam Bonjol No. 776 Ardimulyo, Singosari, Kota Malang. Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai Oktober 2022.

Menurut Sugiyono (2016:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka yang dimaksud populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Maju Djaya Beton. Jumlah seluruh karyawannya adalah 66 orang yang masing-masing karyawan dengan jabatan dan divisi yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016:124) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016:85). Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan. Maka sampel yang digunakan sebagai responden sebanyak 42 karyawan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa item-item pada variabel independen, stres kerja, lingkungan kerja dan juga variabel dependen kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,304 sehingga dapat dijelaskan bahwa keseluruhan item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan penjelasan dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada seluruh item variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,06 dengan begitu dikatakan seluruh item variabel yang digunakan reliabel. Sehingga dinyatakan alat ukur yang digunakan pada penelitian ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Jika sig (signifikan) atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitasnya $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* memiliki *Asymp. Sig.* sebesar 0,979 Dengan begitu karena *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05 ($0,979 > 0,05$) maka nilai residual data tersebut berdistribusi normal, sehingga dinyatakan bahwa asumsi normalitas tersebut telah terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolenieritas

Keputusan yang diambil ada dan tidaknya multikolinieritas adalah jika nilai tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 dapat di indikasikan adanya multikolinieritas. Jika nilai VIF masing masing variabel lebih kecil dari 10 maka bisa di duga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui masing-masing variabel menunjukkan nilai *Tolerance* yang lebih dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan begitu penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada hasil analisis uji heteroskedastisitas tersebut didapatkan hasil bahwa masing-masing variabel independen didalam penelitian ini mempunyai nilai sig $> 0,05$. Dengan begitu dapat disimpulkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas di dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Bila variabel terikat akan diprediksikan oleh variabel bebas. Kinerja karyawan adalah yang menjadi variabel terikat dalam penelitian yang nilainya diprediksi oleh stres kerja dan lingkungan kerja.

Adapun rumus yang digunakan pada regresi linier berganda adalah

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

$$Y = 3,534 + 0,252X_1 + 2,420X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Stres Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

a : Konstanta

B₁ : Koefisien Regresi Stres Kerja

B₂ : Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

e : Standard error (tingkat kesalahan)

Berdasarkan pada persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Y = Nilai variabel terikat akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat yakni kinerja karyawan yang nilainya akan diprediksi oleh stres kerja dan lingkungan kerja.

a = 3,534 adalah hasil dari nilai konstanta bernilai positif, hal ini bermakna bahwa jika variabel stres kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan bernilai 0, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah 3,534.

β₁ = Menyatakan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh sebab signifikansi yang diperoleh 0,051 > 0,05 yang artinya apabila stres kerja mengalami peningkatan atau penurunan maka tidak berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

β₂ = Menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh sebab signifikansi yang diperoleh 0,293 > 0,05 yang artinya apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan atau penurunan maka tidak berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan dari hasil hipotesis simultan maka dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,868 > F_{tabel} sebesar 3,238 dan Sig 0,029 < 0.05. Maka H₁ diterima H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga apabila hasil Uji F (simultan) lolos maka model dalam penelitian ini layak digunakan. Dengan begitu variabel independen stres kerja dan lingkungan kerja layak digunakan untuk menduga variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Variabel stres kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.019 dan nilai signifikansi 0.051 > 0.05 dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. maka H₀₁ diterima dan H_{a1} ditolak. sehingga hipotesis diuraikan menjadi tidak terdapat pengaruh stres kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1.066 dan nilai signifikansi 0.293 > 0.05 dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. maka H₀₁ diterima dan H_{a1} ditolak. sehingga hipotesis diuraikan menjadi tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan informasi dari tabel dapat dilihat bahwa diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,123 atau persentase sebesar 12,3%. Artinya seluruh variabel independen yakni stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 12,3% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan nilai sisanya sebesar 87,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

- Stres Kerja diukur dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Variabel stres kerja dengan indikator tuntutan peran dalam bertindak merupakan indikator dengan jawaban tertinggi dan tuntutan antar pribadi merupakan indikator dengan jawaban terendah.
- Lingkungan kerja diukur dengan indikator prosedur kerja, standar kerja, pertanggungjawaban supervisor, kejelasan tugas, sistem penghargaan dan hubungan antar karyawan. Variabel lingkungan kerja dengan indikator standar kerja dalam bertindak merupakan indikator dengan jawaban tertinggi dan pertanggungjawaban supervisor merupakan indikator dengan jawaban terendah.
- Kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Variabel kinerja karyawan dengan indikator tanggungjawab dalam bertindak merupakan indikator dengan jawaban tertinggi dan pelaksanaan tugas merupakan indikator dengan jawaban terendah.

2. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Maju Djaya Beton Singosari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Balmera. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saenal (2019) dimana terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar.

Pengelolaan stres kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, salah satu yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan yang bersifat positif dalam mengurangi beban atau stres karyawan seperti melakukan kegiatan relaksasi rutin bagi karyawan setiap minggunya. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik juga dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan terutama kesediaan fasilitas di tempat kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Maju Djaya Beton Singosari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun karyawan pada CV. Maju Djaya Beton mempunyai tuntutan tugas yang tinggi, tuntutan peran maupun tuntutan antar pribadi dalam bekerja, mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka merasa stres sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya stres kerja pada karyawan CV. Maju Djaya Beton masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Qoyyimah (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian H^3 yakni menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan di CV. Maju Djaya Beton Singosari tidak memperlakukan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawannya. Hal ini diperkuat dengan tidak adanya kendala dalam pemberian tugas, *reward*, ataupun penilaian dan evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan. Disisi lain hubungan antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan juga terbilang baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastiyo (2019) pada JNE Cabang Madiun, Qoyyimah (2019) pada karyawan bagian produksi di PT. INKA Multi Solusi Madiun dan hasil penelitian Simanjutak (2021) pada PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Balmera yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor dasar yang harus diperhatikan dan mempunyai peranan yang cukup besar dalam setiap kegiatan perusahaan. Pada penelitian ini lingkungan kerja yang diteliti merupakan lingkungan kerja pada CV. Maju Djaya Beton yang mana tidak memerlukan lingkungan kerja yang spesifik seperti lingkungan kerja *indoor*. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja karyawan nyaman dan aman, karyawan akan bekerja dengan senang hati dan merasa puas. Jadi, jika lingkungan kerja di tempat kerja menyenangkan dan nyaman, maka karyawan akan lebih aktif dalam bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Deskripsi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Maju Djaya Beton Singosari

Variabel Stres Kerja : Indikator tuntutan peran merupakan indikator dengan jawaban tertinggi dengan pernyataan “Saya berperan penting dalam organisasi dengan banyak tanggungjawab yang dibebankan kepada saya”. Sedangkan indikator tuntutan antar pribadi merupakan indikator dengan jawaban terendah dengan pernyataan “Saya merasa cocok dengan *partner* kerja saya sehingga saya nyaman dalam bekerja”.

Variabel Lingkungan Kerja: Indikator standar kerja merupakan indikator dengan jawaban tertinggi dengan pernyataan “Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan memenuhi standar kerja perusahaan”. Sedangkan indikator pertanggungjawaban supervisor merupakan indikator dengan jawaban terendah dengan pernyataan “Supervisor mengevaluasi kinerja saya terutama mengenai pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan”.

Variabel Kinerja Karyawan: Indikator tanggung jawab merupakan indikator dengan jawaban tertinggi dengan pernyataan “Saya bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya secara tepat waktu”. Sedangkan indikator pelaksanaan tugas merupakan indikator dengan jawaban terendah dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat tidak ada kesalahan”.

2. Berdasarkan uji simultan (uji F) menunjukan bahwa variabel independen Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Maju Djaya Beton Singosari.
3. Berdasarkan uji parsial (uji t) menjelaskan sebagai berikut:
 - a. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Maju Djaya Beton Singosari.

- b. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Maju Djaya Beton Singosari.

Keterbatasan

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi peneliti selanjutnya yang meneliti topik sama. Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu penelitian ini dilakukan masih dalam keadaan pandemi, sehingga mempersulit untuk melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan. Sehingga peneliti hanya dapat menyerahkan kuesioner kepada responden melalui atasan atau yang dikenal supervisor.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan dengan menambah ataupun mengurangi variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Mengenai kinerja karyawan, perusahaan harus mengadakan komunikasi atau pembahasan mengenai hasil kinerja atau evaluasi kepada para karyawan, karena pada item pelaksanaan tugas akurat (tidak ada kesalahan) mendapatkan nilai terendah. Agar karyawan mengetahui kekurangan dari hasil kinerja dan apa yang harus ditingkatkan dari kinerjanya, memang sering kali karyawan enggan untuk diadakanya evaluasi tapi jika perusahaan ingin komunikasi berjalan dengan baik maka diharuskan evaluasi kinerja. Dengan melakukan evaluasi sebulan sekali dan memberikan motivasi akan mendorong kinerja kerja karyawan.

Referensi

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 7 No. 3.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prastiyo, F. D. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jne Cabang Madiun*. SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi, Vol. 1.
- Putro, Raymas (2021). *Mengenal Perusahaan Konstruksi dan Tips Mendirikan*. Diakses dari: <https://www.akseleran.co.id/blog/mengenal-perusahaan-konstruksi-dan-tips-mendirikann>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T., & Chamidah, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun*. ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 2 No. 1. Doi: <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rachmad, Rena A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Pakan Ternak CV. Laras Inti Agrisatwa Jember)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Saenal, Saenal. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton Di Makassar*. Diploma Thesis, Fakultas Ekonomi. Makassar: Universitas Negeri Makassar

Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera*. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, 2(3), 353-365. Doi: <https://doi.org/10.36418/jist.v2i3.104>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Kencana.

Tria Khotami Ayuba*) adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo)** adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal*)** adalah Dosen Tetap FEB Unisma