

# **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I BANDAR UDARA INTERNASIONAL SAM RATULANGI MANADO**

Patricia Verawaty Wuaten<sup>1</sup>, Precylia Ribka Rambing<sup>2</sup>, Wingston J Longdong<sup>3</sup>

Politeknik Negeri Manado

<sup>2</sup>Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

<sup>3</sup>Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

[patriciaveyaa@gmail.com](mailto:patriciaveyaa@gmail.com)

## **Abstrak**

Dalam penulisan skripsi ini permasalahan yang diangkat adalah : bagaimana Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado, Apakah Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dan bagaimana implementasi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang efektif terhadap kinerja. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai adalah : Untuk mengetahui Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian statistik deskriptif, total skor, analisis regresi linear berganda. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien determinasi dalam hasil pengukuran kesesuaian regresi maka hasil perolehan yaitu 58,47% dipengaruhi oleh Stres Kerja, sedangkan sisanya 41,53% di pengaruhi oleh faktor faktor lain selanjutnya pengukuran kesesuaian regresi maka hasil perolehan yaitu 55,79 % dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 44,27% di pengaruhi oleh faktor faktor lain, kinerja 69,64% sedangkan sisanya 30,36% di pengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak disertai dalam penelitian ini. Dengan t hitung Stres Kerja dan Lingkungan Kerja (X) 5,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Kata Kunci : Stres Kerja , Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan**

*This undergraduate thesis addresses the following research problems: (1) how work stress and the work environment influence employee performance at PT Angkasa Pura I, Sam Ratulangi International Airport, Manado; (2) whether work stress and the work environment significantly affect employee performance; and (3) how the effective implementation of work stress management and a supportive work environment can improve employee performance. The objectives of this study are: (1) to examine the condition of work stress and the work environment at PT Angkasa Pura I, Sam Ratulangi International Airport, Manado; and (2) to analyze the influence of work stress and the work environment on employee performance. This study employed a quantitative research approach using descriptive statistical analysis, total score analysis, and multiple linear regression analysis. The data were analyzed using multiple linear regression. The results*

*indicate a very strong relationship between work stress, the work environment, and employee performance. The coefficient of determination shows that 58.47% of the variance is explained by work stress, while the remaining 41.53% is influenced by other factors not included in this study. Similarly, the work environment explains 55.79% of the variance, with the remaining 44.21% attributable to other factors. Employee performance accounts for 69.64%, while the remaining 30.36% is explained by variables outside the scope of this research. Furthermore, the t-test results show that the calculated t-value for work stress and the work environment is 5.021, with a significance level of 0.000, indicating that work stress and the work environment have a positive and statistically significant effect on employee performance.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia globalisasi saat ini, pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi di zaman modern membuat masyarakat lebih memilih mengandalkan teknologi canggih untuk kemudahan dan kenyamanan dalam segala bidang kehidupan, seperti pendidikan, pekerjaan, dan pekerjaan rumah tangga. Pendidikan selalu mendapat manfaat dari kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Dalam dunia globalisasi saat ini, pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi di zaman modern membuat masyarakat lebih memilih mengandalkan teknologi canggih untuk kemudahan dan kenyamanan dalam segala bidang kehidupan, seperti pendidikan, pekerjaan, dan pekerjaan rumah tangga. Pendidikan selalu mendapat manfaat dari kemajuan teknologi informasi dan komunikasi.

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktifitas sehari-hari termasuk saat bekerja Permatasari & Prasetyo, (2018:89). Stres kerja yang tinggi mengakibatkan deadline kerja yang ditentukan tidak sesuai dengan volume kerja yang diberikan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya Nitisemito (1982 h.197). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Sehingga mengalami ketimpangan gaya bekerja antara beberapa karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan Handoko (2001 h.135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Memperhatikan kualitas kerja menjadi tugas penting perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan perusahaan perlu memastikan setiap karyawannya mengerjakan tugas yang diberikan sesuai standar kualitas yang ditentukan.

Bandara Sam Ratulangi pada awalnya dibangun oleh tentara Jepang pada tahun 1942 dengan panjang landasan 700 meter dan lebar 23 meter. Bandara ini awalnya dinamai sebagai Lapangan Udara Mapanget karena keberadaannya kala itu di Mapanget. Kemudian ketika terjadi pergolakan Permesta, pasukan Tentara Pusat menamakan bandara ini sebagai Lapangan Udara Tugiman untuk mengenang seorang tentara Sersan Mayor Tugiman yang wafat ketika pertempuran terjadi di Mapanget. Bandara ini kemudian kembali dinamakan Lapangan Udara Mapanget. Seiring perjalanan waktu, terjadi lagi perubahan penyebutan bandara ini menjadi Lapangan Udara A. A. Maramis, yang sekaligus digunakan sebagai nama jalan rayadari arah Manado ke bandara. Akhirnya, untuk mengenang Pahlawan Nasional Indonesia yang berasal dari Minahasa, Sulawesi Utara yaitu Dr. Gerungan Saul

Samuel Jacob Ratulangi, bandara ini oleh pemerintah dinamakan Lapangan Udara Sam Ratulangi yang kemudian dikenal hingga sekarang sebagai Bandar Udara Sam Ratulangi. Sebagai upaya pemerintah untuk mengembangkan Bandar Udara, maka pada tahun 1990 Bandar Udara Sam Ratulangi dikelola oleh PT Angkasa Pura I (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dengan tujuan untuk membangun perekonomian, menyediakan fasilitas penerbangan dalam memperlancar transportasi udara. Dalam usaha mengantisipasi kebutuhan masyarakat akan transportasi udara, sehingga dilakukan pengembangan Bandar Udara Sam Ratulangi dengan membangun fasilitas Bandar Udara yang dilaksanakan oleh proyek pembangunan Fasilitas Bandar Udara dan Keselamatan Penerbangan (FBUKP) dan dioperasikan sejak akhir tahun 2000. Kemudian dilaksanakan serah-terima secara operasional dari Direktorat Jendral Perhubungan Udara kepada PT Angkasa Pura I (Persero) pada tanggal 18 Desember 2000. Dimana hari kerja kantor ini dimulai pada hari senin-jumat dengan waktu kerja pukul 08.00-16.30 wita.

Salah satu masalah utama seringkali adalah beban kerja yang berlebihan. Memberikan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dalam waktu yang terbatas tidak hanya dapat menyebabkan kelelahan fisik tetapi juga stres psikologis. Selain itu, ketidakjelasan perintah dan instruksi yang diberikan seringkali menjadi sumber kebingungan dan frustrasi. Karyawan yang tidak mendapat arahan yang jelas sering kali kesulitan menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, sehingga mengganggu alur kerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas. Masalah gaji dan kompensasi juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika karyawan merasa gaji dan imbalan yang mereka terima tidak sepadan dengan kontribusi dan kinerjanya, maka mereka mungkin kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Evaluasi kinerja dan kinerja pegawai secara adil dan transparan merupakan elemen penting dalam menjaga motivasi dan kinerja yang tinggi. Selain itu, ketidakpastian lingkungan kerja dan organisasi juga dapat mempengaruhi kesehatan psikologis karyawan. Perubahan kebijakan perusahaan, restrukturisasi, atau ketidakpastian masa depan perusahaan dapat menimbulkan kekhawatiran dan ketidakpastian yang berdampak negatif terhadap motivasi dan arah kerja karyawan.

Tingkat stress kerja yang tinggi memberikan dampak yang kurang baik bagi karyawan, bahkan cenderung bersifat destruktif personal. Pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado, peneliti menemukan gejala stress kerja yang timbul pada beberapa karyawan. Indikasi tersebut ditemukan pada beberapa divisi atau unit kerja, seperti pemberian tugas dari kantor pusat kepada divisi Human Capital terkait dengan pendataan identitas pegawai untuk pemberian tunjangan. Tugas tersebut memiliki volume kerja yang cukup banyak dan harus diselesaikan dalam waktu paling lambat 2 hari. Beberapa karyawan pada divisi tersebut harus melakukan lembur untuk menyelesaikan tugas dan mengalami kekurangan istirahat. Performa beberapa karyawan menurun dan berdampak pada siklus kerja perusahaan antara Kenyamanan dalam bekerja menjadi salah satu tolak ukur ekosistem kerja perkantoran. Menyediakan lingkungan kerja yang baik menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan untuk menjamin kelangsungan kerja karyawan. PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado memiliki masalah yang tampak halus namun berdampak cukup signifikan terkait dengan lingkungan kerja. Hubungan antar sesama rekan kerja dapat menentukan kualitas lingkungan kerja. Terdapat perbedaan gaya kerja pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado, karyawan lokal dengan karyawan yang berasal dari luar daerah. Karyawan dari luar daerah dibutuhkan karena kebutuhan baik dari segi kuantitas personil maupun mutu kualitas kerja. Karyawan yang dari luar daerah cenderung lebih mampu menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal tersebut dapat dilihat dari cara karyawan-karyawan menyikapi masalah yang terkait dengan pekerjaan. Tentu hal ini tidak bermaksud mendegradasi kelompok lainnya, akan tetapi berdasarkan fakta dilapangan karyawan dari luar daerah memiliki kemampuan lebih baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dibandingkan karyawan lokal.

Di beberapa divisi pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado, terdapat beberapa fasilitas kantor yang tidak memadai atau sudah tidak dapat menunjang pekerjaan dengan baik. Pada divisi Quality Risk & Performance Management beberapa printer ditemukan rusak dan sering mengalami error, terdapat 3 komputer yang memiliki spesifikasi rendah dan sudah tidak dapat menunjang pekerjaan dengan baik. Beberapa divisi lainnya pun mengalami beberapa masalah yang kurang lebih sama. Tentu dengan fasilitas kantor semacam itu, kualitas kinerja yang baik akan sulit untuk tercipta pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Selain itu, beberapa karyawan kurang memperhatikan kualitas pekerjaannya. Divisi General Service adalah divisi yang bertanggung jawab terhadap pelayanan secara umum di perusahaan. Beberapa pegawai mengabaikan kualitas pelayanan seperti pemberian pesan berupa surat yang tidak tepat waktu, penyiapan event yang kurang matang, dan beberapa pelayanan lainnya yang kurang maksimal.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Stres Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado?
3. Apakah Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado?

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Kesehatan Keselamatan Kerja**

Sondang P. Siagian (2016: 300) “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya.” Jadi dapat disintesis bahwa stres kerja adalah suatu bentuk perubahan fungsi normal yang bersifat fisik, psikologis dan perilaku yang diakibatkan oleh interaksi antara kondisi kerja dan karakteristik pekerja di tempat kerja. Stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada karyawan di tempat kerja karena mempengaruhi persyaratan pekerjaan dan kondisi lingkungan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. (Sofyan and Masalah, (2013)

“Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” (Crimson Sitanggang, 2005). Menurut Crimson, “Setiap perusahaan didalam rekrutmen sumber daya manusia pastilah akan memilih orang-orang yang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini bertujuan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas yang dapat mengemban tugas

organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana, untuk itu kinerja karyawan merupakan keharusan agar dapat terwujud kinerja organisasi.”

### **Hubungan Variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan stres kerja menjadi hal yang penting dalam suatu lembaga. Seorang karyawan akan memunculkan perilaku pada kinerjanya apabila karyawan tersebut merasa nyaman dan aman berada dalam lingkungan tersebut. Selain lingkungan kerja yang dapat mewujudkan perilaku pada kinerjanya, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja perasaan tenaga kerja atau seseorang yang dimiliki tiap individu atau karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menimbulkan pekerjaannya tidak optimal.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado, yang terletak di Jalan A.A. Maramis, Manado 95258 Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian dirancang selama 4 (Empat) bulan mulai dari bulan Januari tahun 2024 sampai bulan Mei 2024. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari pra-survey, pengumpulan data yang bersamaan dengan penelitian sampai dengan penyusunan proposal dan Skripsi.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **1) Data Primer**

Menurut Sugiyono (2016: 225), data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. lebih lanjut dikatakan oleh Siregar (2011:128), data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Dalam hal ini yaitu data hasil kuesioner terhadap Karyawan yang diolah langsung oleh Penulis dan menggunakan Google Form lewat *online*. Data Kinerja Karyawan data mengenai kinerja karyawan, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target merupakan data primer yang penting. Data Beban Kerja dapat diperoleh dari pengukuran langsung dan estimasi, seperti jumlah tugas waktu kerja, dan tingkat kesulitan pekerjaan. Yang terakhir Data Gaji informasi mengenai gaji karyawan, termasuk besaran gaji, sistem insentif, dan keadilan gaji, juga merupakan data primer yang relevan.

#### **2) Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2016:225), data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen., lebih lanjut dikatakan oleh Siregar (2011:128), data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi yang diperoleh dari perusahaan, data jumlah karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

### **Metode Pengumpulan Data**

- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.
- 2) Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang

dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis. Responden dalam penelitian ini yaitu para karyawan PT.Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Yang termasuk dalam sampel penelitian.

- 3) Kajian Pustaka, yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan. Dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan.

### Populasi

Populasi Menurut Sugiyono, (2018) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, di PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado berjumlah 114 orang.

### Sampel

Untuk menentukan ukuran atau besarnya sampel dari suatu populasi, maka teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Besarnya sampel dinyatakan *representative* jika diambil antara 10-15 % atau 20-25% atau lebih. Besarnya sampel pada penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

N : jumlah elemen/ anggota sampel

n : jumlah elemen/ anggota populasi

e : *error level* (tingkat kesalahan)(catatan umumnya digunakan 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1 dan dapat dipilih oleh peneliti.

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{114}{1 + (114 \cdot 0,1^2)}$$

= 36,30 dibulatkan menjadi 36 orang

### Metode Analisis Data

#### 1. Statistik Deskriptif

*Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai ukuran pemusatan data (Central tendency) seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.*

#### 2. Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut :

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

#### 3. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Sugiyono (2014)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi x dan y

N : Jumlah sampel

X : Nilai per butir

Y : Total nilai kuesioner masing-masing responden

#### 4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam penelitian kuantitatif secara esensial dapat disinonimkan dengan kata diandalkan, konsistensi, dan repli-kabilitas dari waktu ke waktu, atas suatu instrumen dan kelompok responden. Itu berkaitan dengan presisi dan akurasi; beberapa fitur seperti ketinggian, dapat diukur secara tepat. Untuk penelitian yang reliabel harus didemonstrasikan jika itu harus dilakukan pada kelompok responden yang serupa dan konteks yang serupa pula. Lalu hasilnya akan sama akan ditemukan. (Prof. Dr. Lijan poltak Sinambella, M.M., 2014).

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

$\alpha$  = Keandalan *alpha Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

#### 5. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

#### 6. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor) > 10 maka mengindikasikan adanya multikolineritas, (Imam Ghozali, 2006).

#### 7. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif Statistik

Untuk mengetahui penyebaran data penelitian ketiga variable sehingga dapat diketahui distribusinya maka ketiga variable Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja maka diperlukan analisis deskriptif statistik. Hasil analisis Deskriptif Statistik untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable Stres Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 36 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas *Data Analysis* dari SPSS versi 26. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 16 berikut :

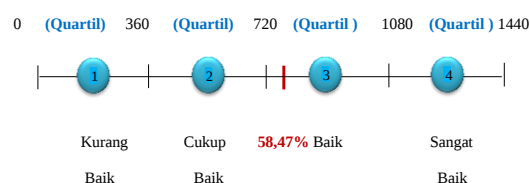
| Statistik Deskriptif | Stres Kerja ( $X_1$ ) | Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) | Kinerja ( $Y$ ) |
|----------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------|
| Mean                 | 23.39                 | 33.47                      | 38.31           |
| Standard Error       | 0.79                  | 0.94                       | 1.00            |
| Median               | 23                    | 32                         | 38              |
| Mode                 | 21                    | 32                         | 39              |
| Standard Deviation   | 4.72                  | 5.66                       | 6.01            |
| Sample Variance      | 22.30                 | 32.08                      | 36.10           |
| Kurtosis             | 0.24                  | -0.37                      | 0.01            |
| Skewness             | 0.63                  | 0.34                       | 0.45            |
| Range                | 21                    | 22                         | 26              |
| Minimum              | 15                    | 23                         | 25              |
| Maximum              | 36                    | 45                         | 51              |
| Sum                  | 842                   | 1205                       | 1379            |
| Count                | 36                    | 36                         | 36              |

Pada Tabel 16 tersebut juga diperoleh nilai Mean 23,39 dengan nilai Skewness 0,63 dan nilai Kurtosis 0,24 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Stres Kerja disekitar nilai Median 23. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Stres Kerja yang ada pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 4,72. Dengan kata lain Stres Kerja pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Sam Ratulangi Manado belum maksimal.

Pada tabel 16 juga diperoleh nilai Mean 33.47 dengan nilai Skewness 0,34 dan nilai Kurtosis -0,37 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data Lingkungan Kerja karyawan disekitar nilai Median 32. Hal ini menggambarkan bahwa Stres Kerja pada PT. Angkasa Pura Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 5,66. Dengan kata lain, Lingkungan Kerjakaryawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasioanal Sam Ratulangi Manado belum maksimal.

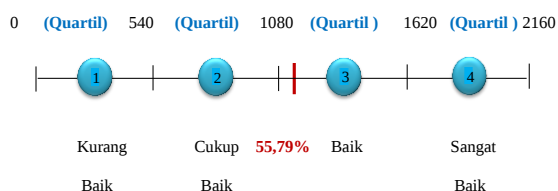
Pada Tabel 16 tersebut juga diperoleh nilai Mean 38,31 dengan nilai Skewness 0,45 dan nilai Kurtosis 0,01 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data variabel Kinerja Karyawan disekitar nilai Median 38. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasioanal Sam Ratulangi Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 6,01. Dengan kata lain, Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasioanal Sam Ratulangi Manado belum maksimal.

### Total Skor Stres Kerja

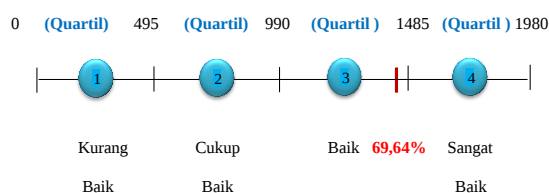


Dari Gambar 4 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1080. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 58,47% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 41,53% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

### Total Skor Lingkungan Kerja



Dari Gambar 5 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1620. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 55,79% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 44,21% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat menunjang serta meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasioanl Sam Ratulangi Manado.



Dari Gambar 6 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Kinerja (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka = 1485. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 69,64% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 30,36% yang perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan.

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik yaitu 1) Data yang akan dikelolah harus mernyerbar normal serta harus linear, 2) Harus memenuhi uji Multikolinearitas dimana korelasi variable independen yang sangat rendah, 3) Penyebaran data harus homoskedastisitas yang membentuk pola yang teratur. Untuk jelasnya hasil analisisnya sebagai berikut :

### Uji Normalitas dan Lineritas

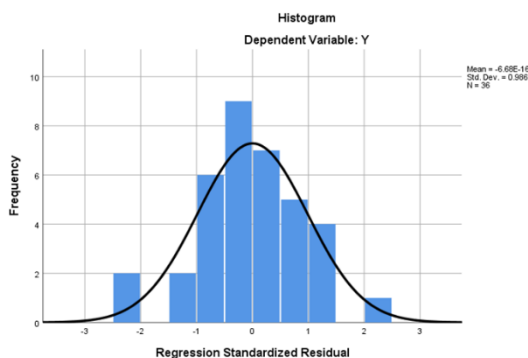
Syarat untuk melaksanakan penelitian kuantitatif sebelum menganalisis variabel independen dalam hal ini data harus berdistribusi secara normal. Pengujian Normalitas

menggunakan P-P Plot Kinerja (Y) dan variabel dependen dalam hal ini Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) harus memenuhi kriteria dimana data harus menyebar dan mengikuti garis diagonal.

Apabila hasil analisis distribusi normal membentuk kurva distribusi normal maka data tersebut layak untuk dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Dari Gambar 5.4 dibawah terlihat bahwa data ini layak untuk dianalisis karena penyebaran data membentuk kurva distribusi normal dimana datanya menyebar normal dan kebanyakan data terkumpul ditengah-tengah (median) membentuk sebuah lonceng. Ini menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan

Komunikasi Internal ( $X_2$ ) serta variabel Kinerja Karyawan (Y) penyebarannya adalah normal berdasarkan jawaban responden melalui instrument penelitian yang dilaksanakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan dan layak untuk dianalisis dalam memecakan masalah dalam penelitian ini.

Seperti terlihat dalam Gambar 5.4 Grafik Histogram Di Bawah Ini.



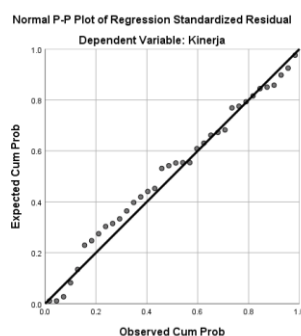
| Korelasi                                | Koefisien | Korelasi | Koefisien         | Determinan | hitung | tabel |
|-----------------------------------------|-----------|----------|-------------------|------------|--------|-------|
|                                         | (r)       |          | (r <sup>2</sup> ) |            |        |       |
| r <sub>X<sub>1</sub>X<sub>2</sub></sub> | 0,625     |          | 0,390             |            | 5,021  | 2,007 |

## Uji Multikolinearitas

Sebelum melakukan analisa korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan antara variabel bebas Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja( $X_2$ ) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain maka perlu dilakukan pengujian independensi antar variabel bebas. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 21 sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki Nilai Tolerance 0,625 > 0,100, sedangkan variabel Lingkungan Kerja memiliki Nilai Tolerance 0,390 > 0,100. Kedua variabel independen yang digunakan memiliki Nilai Tolerance lebih besar dari (>0,100) maka berkesimpulan bahwa Asumsi Multikolienaritas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas



Dalam Uji Heteroskedastisitas Scatterplot jika tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari Gambar 8 diatas terlihat data variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y) menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 berarti tidak terdapat heteroskedistitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

### Uji Analisis Regresi linear Berganda

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara simultan untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara, Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja(X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS versi 26 seperti terlihat pada Tabel berikut ini :

|   |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |      |
|---|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|------|
|   |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF  |
| 1 | (Constant)       | 15.990                      | 4.970      |                           | 3.217 | .003 |                         |      |
|   | Stres Kerja      | .354                        | .246       | .278                      | 1.437 | .160 | .493                    | 2.02 |
|   | Lingkungan Kerja | .419                        | .205       | .395                      | 2.043 | .049 | .493                    | 2.02 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi antar variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kinerja (Y) adalah  $Y = 15.990 + 0,354 X_1 + 0,419 X_2$  menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manadodi tentukan oleh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan. Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 15.990 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,354 signifikan pada  $\alpha = 0,05$  dengan nilai P yang sangat kecil.

### Uji Hipotesis Ketiga secara Simultan (F-Test) Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja(X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable *independent* mampu menjelaskan variabel *dependent* dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable independent Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado secara simultan digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari output SPSS Versi 26 sebagai berikut :

| Coefficients <sup>a</sup>      |                  |                             |            |                           |       |      |                         |      |
|--------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|------|
|                                |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |      |
|                                |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF  |
| 1                              | (Constant)       | 15.990                      | 4.970      |                           | 3.217 | .003 |                         |      |
|                                | Stres Kerja      | .354                        | .246       | .278                      | 1.437 | .160 | .493                    | 2.02 |
|                                | Lingkungan Kerja | .419                        | .205       | .395                      | 2.043 | .049 | .493                    | 2.02 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |                  |                             |            |                           |       |      |                         |      |

Berdasarkan Tabel di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara simultan variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,9. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = 36-2-1 = 33$ , dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel maka di dapat angka  $F_{tabel}$  sebesar 4,14.

| ANOVA <sup>a</sup>                                       |            |                |    |             |        |                   |
|----------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                    |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                        | Regression | 493.103        | 2  | 246.551     | 10.559 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                          | Residual   | 770.536        | 33 | 23.350      |        |                   |
|                                                          | Total      | 1263.639       | 35 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja                           |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja |            |                |    |             |        |                   |

Berdasarkan Tabel di atas analisis di atas disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 493.103 + 770.536 X_1 + 1263.639 X_2$ . Hal ini menunjukkan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  untuk menentukan **hipotesis 3** pada uji t dan uji F yaitu :

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$  (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado)

$H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$  (Stres Kerja dan Lingkungan Kerjasecara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.)

Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, tapi jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya bahwa secara bersama-sama  $X_1, X_2$ , berpengaruh terhadap Y. Uji  $F_{hitung}$  atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dengan  $F_{hitung} = 10,55 > F_{tabel} = 4,14$  dengan tingkat signifikansi 0,05. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari  $sig < 0,05$ , maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja masih perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel Stres Kerja pada PT. Angkasa Pura

I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado termasuk di kategori sudah baik masih perlu ditingkatkan lagi.

2. Lingkungan Kerja terhadap karyawan yang ada belum maksimal masih harus ditingkatkan karena dari hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel Lingkungan Kerja pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado termasuk di kategori sudah baik masih perlu diperhatikan, dimaksimalkan dan ditingkatkan.
3. Kinerja karyawan masih perlu dimaksimalkan dengan lebih baik lagi hasil kerja karyawan. Dari hasil analisis tentang jawaban Total skor responden, menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado dikategorikan baik tapi masih perlu dimaksimalkan lagi agar lebih baik lagi.
4. Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Bila pengawasan karyawan baik maka akan mampu meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.
5. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Bila Lingkungan Kerja berjalan dengan baik maka kinerja Karyawan akan meningkat pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.
6. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Bila Stres Kerja dan Lingkungan Kerja karyawan baik maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang diterapkan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

#### **Saran**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Internasional Sam Ratulangi Manado maka di sarankan perlu dilakukan perbaikan pada hal-hal sebagai berikut :

1. Tinjau beban kerja secara berkala untuk mencegah kelebihan tugas pada karyawan, dan pastikan tenggat waktu dipenuhi dengan mengelola jadwal dan prioritas tugas secara efektif.
2. Karyawan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan, integritas karyawan lebih ditingkatkan agar pekerjaan dapat sesuai dengan target yang akan dicapai
3. Tingkatkan semangat kerja dan kerja sama tim dengan memberikan penghargaan terstruktur, mengadakan kegiatan team building, dan mendukung komunikasi serta keseimbangan kerja dengan fleksibilitas dan program kesejahteraan.
4. Sebaiknya Manajer melaksanakan briefing setiap hari agar karyawan mendapatkan pengarahan dan termotivasi dalam bekerja.
5. Sebaiknya Manajer melakukan evaluasi pekerjaan setiap pulang kantor agar terlihat capaian kerja harian atau evaluasi 2 kali dalam seminggu.
6. Sebaiknya manajer harus lebih berperan aktif lagi dalam memonitoring para karyawan dalam bekerja sehingga aktivitas operasional dapat berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Andi. (2014). *Mengelola Data Statistik Hasil Penelitian Menggunakan SPSS*. Wahana komputer.
- Duwi priyanto. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media.
- Robbins, Stephen .P. (1998). *Perilaku organisasi-konsep, kontrovensi,aplikasi*. Prenhalindo.
- Mahmudi, (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali
- Mangkunegara, A.P. (2005).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Teori & Praktek. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Teori & Praktik. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. Anwar. Prabu (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Remaja Rasdakarya
- Poltak Sinambella, M.M., M. (2014). *Metodologi PenelitianKuantitatif; Untuk Bidang Imu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Graha ilmu.
- Riduwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen .P. (1998). *Perilaku organisasi-konsep, kontrovensi,aplikasi*. Prenhalindo.
- Soetjibto, B. W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Asmara books.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *MetodePenelitian Bisnis*. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. "*ManajemenSumber Daya Manusia*". Kencana Alfabeta.
- Sadarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama
- Siregar, Hary. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara.
- Angkasa, P. T., Persero, P. I., Udara, B., Adi, I., Anwar, A., Apriatni, D., Prihatini, E., & Si, M. (2014). Pendahuluan. Moeheriono 2012.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja,Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*,
- Cahya, D. A., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71–83.<http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty,Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61.  
<https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Fahmi, I. (2013). Perilaku Organisasi Teori Dan Kasus. Bandung: Alfabeta.  
 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*,  
<https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>
- Ihsan, N., Fahrur Rozi, A., & Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember Effect of Work Stress, Work Environment and Compensation on Employee Performance of Kaliwates General Hospital (Rsuk) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 2460–9471.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali .... *Values*, 3, 540–551. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918>
- Rahman, M. A. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Universitas Yos Soedarso). *Yos Soedarso Economics Journal*, 5(2), 13–37.
- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitariani, E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka. *Jurnal Emas*,
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjaringan jakarta utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32.

Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514.  
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>