

SKRIPSI

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGELOLAAN
LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA PADA DIVISI TEKNISI
CV. SAHABAT BORDIR DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali**

Oleh

ONE SEKAR ARUM WAHYUDI

1915744112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SKRIPSI
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGELOLAAN
LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA PADA DIVISI TEKNISI
CV. SAHABAT BORDIR DENPASAR



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh
ONE SEKAR ARUM WAHYUDI
1915744112

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar
2. Penulis
 - a. Nama : One Sekar Arum Wahyudi
 - b. Nim : 1915744112
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 25 Agustus 2023

Mengetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



I Nyoman Suka Sanjaya, S.S.,M.TESOL.,Ph.D
NIP. 197409152000121002



Ketut Vini Elvarosa, S.E.,MM
NIP. 197612032008122001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGELOLAAN
LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA PADA DIVISI TEKNISI CV.
SAHABAT BORDIR DENPASAR**

Oleh:

ONE SEKAR ARUM WAHYUDI

NIM: 1915744112

Disahkan:

Ketua Penguji,



I Nyoman Suka Sanjaya, S.S.,M.TESOL.,Ph.D
NIP. 197409152000121002

Penguji I,



I Gusti Ketut Gede, SE.,MM
NIP. 196112081988111001

Penguji II,



Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr.Akt.,M.Acc
NIDN. 0004069501

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua



Nym Indah Kusuma Dewi, SE.MBA.Ph.D
196409291990032003

Badung, 25 Agustus 2023
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, S.E.,MM
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Spread love and kindness”

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta, akhirnya Skripsi dengan judul "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar" dapat dirampungkan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia penulis haturkan rasa syukur dan terima kasih kepada:

Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan penulis keteguhan hati dan kesabaran, dan atas izin dan karunia-Nya, skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Ayah, ibu, saudara penulis dan semua keluarga yang telah memberikan dukungan serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis. Serta teman-teman seperjuangan yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Bapak dan ibu dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan penulis, memberikan bimbingan dan pelajaran tiada ternilai harganya, agar penulis menjadi lebih baik.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : One Sekar Arum Wahyudi
NIM : 191574412
Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional /
Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 24 Juli 2023

Yang menyatakan,



One Sekar Arum Wahyudi

1915744112

ABSTRAK

Hasil observasi di CV Sahabat Bordir divisi Teknisi menunjukkan kondisi yang tidak mendukung karyawan untuk bekerja nyaman. Temuan meliputi banyaknya sampah, file, kain, dan debu yang berserakan di sekitar tempat kerja, suhu ruangan yang tidak stabil, luas ruang kerja yang terbatas, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, serta tingginya tingkat stres kerja sehingga faktor tersebut mempengaruhi kinerja pada karyawan CV Sahabat Bordir. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar. Penelitian menggunakan sampel jenuh sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa 1) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar; 2) Stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar; 3) Lingkungan Kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar; 4) Stres kerja mempunyai pengaruh yang jauh lebih besar dibandingkan Lingkungan Kerja pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar. Secara teoritis, menunjukkan dukungan teori kinerja karyawan yakni kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja dan stress kerja. Hal tersebut dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan menjadirentan terhadap stres, kehilangan motivasi dalam bekerja, dan mungkin datang terlambat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja sehat, para karyawan akan memiliki semangat tinggi, jarang sakit, dan mampu fokus dalam pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai target yang ditetapkan.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Stress Kerja*

ABSTRACT

The observation results in CV Sahabat Bordir's Technician Division indicate conditions that do not support employees to work comfortably. Findings include the presence of scattered trash, files, fabrics, and dust around the workplace, unstable room temperatures, limited workspace, lack of communication between superiors and subordinates, and high levels of work stress, which affect the performance of employees in CV Sahabat Bordir. Therefore, this study aims to determine the influence of the work environment and work stress on employee performance in the Technician Division of CV Sahabat Bordir Denpasar. The study used a saturated sample of 60 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of data processing show that 1) the work environment has a positive and significant partial influence on employee performance in the Technician Division of CV Sahabat Bordir Denpasar; 2) work stress has a negative and significant partial influence on employee performance in the Technician Division of CV Sahabat Bordir Denpasar; 3) the work environment and work stress have simultaneous influence on employee performance in the Technician Division of CV Sahabat Bordir Denpasar; 4) work stress has a much greater influence compared to the work environment in the Technician Division of CV Sahabat Bordir Denpasar. Theoretically, it supports the theory of employee performance, which states that employee performance is influenced by several factors, one of which is the work environment and work stress. This is because an unhealthy work environment can cause employees to experience stress, lose motivation in work, and possibly come late. Conversely, if the work environment is healthy, employees will have high enthusiasm, rarely get sick, and be able to focus on their work, thus completing tasks quickly according to the set targets.

Keyword : Employee Performance, Work Environment, Work Stress

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat-Nya, saya dapat menyelesaikan Skripsi Terapan dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar” dengan tepat pada waktunya. Tujuan penyusunan Skripsi Terapan dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Penulis menyadari tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, Skripsi Terapan ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Atas bantuan dan dukungannya penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan dan memfasilitasi perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami, SS.T.Ak.M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan.

4. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Politeknik Negeri Bali sekaligus pembimbing II, yang telah memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak I Nyoman Suka Sanjaya, SS.,M.TESOL, P.hD selaku dosen pembimbing I terima kasih atas segala bimbingan yang telah Bapak berikan. Saya ingin mengucapkan terima kasih karena Bapak bersedia meluangkan waktu senggang untuk membimbing saya, memberi dukungan moril, serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I sampai semester VIII, serta seluruh staf Jurusan Administrasi Bisnis yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
7. Kepada Manajemen CV. Sahabat Bordir Denpasar yang sudah memberikan informasi yang diperlukan dalam proposal serta pengumpulan data yang dibutuhkan oleh penulis dalam penyusunan skripsi.
8. Alex Wahyudi dan Suzeti selaku orang tua yang telah memberikan dukungan yang luar biasa dan senantiasa mendoakan penulis.
9. I Gede Audric Satria Perdana, Ni Made Karina Daraswathi, Ni Kadek Yuliandani, Ni Ketut Elia Satya Utami yang telah banyak membantu memberikan ide dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

10. Keluarga dan teman-teman di kampus Politeknik Negeri Bali khususnya Jurusan Administrasi Bisnis yang telah banyak membantu memberikan ide dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Proposal Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat terbatasnya kemampuan dan pengetahuan penulis sudah berusaha maksimal dalam menyelesaikan proposal ini. Penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi terwujudnya kesempurnaan Proposal Skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan proposal ini. Semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Badung, 10 Juli 2023

Yang Menyatakan

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------------------------------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| SURAT KETERANGAN PENYELESAIAN SKRIPSI | ii |
| TANDA PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | Error! Bookmark not defined. |
| ABSTRAK..... | vii |
| ABSTRACT..... | ix |
| PRAKATA..... | x |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 10 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 11 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 12 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 13 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.1.2 Kinerja Karyawan..... | 15 |
| 2.1.3 Stress Kerja..... | 28 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 32 |
| 2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis | 41 |
| 2.3.1 Kerangka Konsep | 41 |
| 2.3.2 Hipotesis Penelitian..... | 42 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 43 |
| 3.1 Populasi & Sampel..... | 43 |
| 3.2 Variabel Penelitian | 44 |
| 3.2.1 Variabel Lingkungan Kerja (X ₁) | 44 |
| 3.2.2 Variabel Stress Kerja (X ₂)..... | 44 |

| | | |
|----------------|--|----|
| 3.2.3 | Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 45 |
| 3.3 | Lokasi Penelitian..... | 46 |
| 3.4 | Jenis dan Sumber Data..... | 46 |
| 3.4.1 | Jenis Data..... | 46 |
| 3.4.2 | Sumber Data..... | 47 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data..... | 48 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data..... | 49 |
| 3.6.1 | Analisis Deskriptif..... | 49 |
| 3.6.2 | Uji Instrumen Penelitian..... | 50 |
| 3.6.3 | Uji Asumsi Klasik..... | 51 |
| 3.6.4 | Uji Hipotesis..... | 53 |
| | | |
| BAB IV | HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 57 |
| 4.1 | Gambaran Umum Khalayak Sasaran..... | 58 |
| 4.1.1 | Gambaran Umum..... | 58 |
| 4.1.2 | Sejarah CV. Sahabat Bordir..... | 58 |
| 4.1.3 | Struktur Organisasi..... | 60 |
| 4.1.4 | Visi, Misi, Motto Perusahaan CV. Sahabat Bordir Denpasar..... | 60 |
| 4.1.5 | Job Description..... | 61 |
| 4.2 | Hasil Analisis dan Pembahasan..... | 63 |
| 4.2.1 | Karakteristik Responden..... | 63 |
| 4.2.2 | Hasil Analisis Deskriptif..... | 65 |
| 4.2.3 | Hasil Uji Instrumen Penelitian..... | 69 |
| 4.2.4 | Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 71 |
| 4.2.5 | Uji Hipotesis..... | 74 |
| 4.3 | Pembahasan Hasil Penelitian..... | 79 |
| 4.3.1 | Pengaruh Lingkungan Kerja (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)..... | 79 |
| 4.3.2 | Pengaruh Stress Kerja (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)..... | 81 |
| 4.4 | Implikasi Hasil Penelitian..... | 82 |
| 4.4.1 | Implikasi Teoritis..... | 82 |
| 4.4.2 | Implikasi Praktis..... | 83 |
| | | |
| BAB V | SIMPULAN DAN SARAN..... | 86 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 86 |
| 5.2 | Saran..... | 87 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 89 |
| LAMPIRAN | | 95 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 1.1 Tabel faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sahabat Bordir Denpasar..... | 2 |
| Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan CV. Sahabat Bordir Divisi Teknisi Periode Januari – Desember 2022 | 8 |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel..... | 45 |
| Tabel 3. 2 Skor Aitem | 49 |
| Tabel 3. 3 Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi..... | 55 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden | 63 |
| Tabel 4. 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja | 65 |
| Tabel 4. 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja | 67 |
| Tabel 4. 4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan..... | 68 |
| Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Uji Validitas..... | 70 |
| Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas..... | 71 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas..... | 72 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas | 72 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 74 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 76 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R^2) | 77 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji F..... | 77 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji t..... | 78 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konsep | 42 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV. Sahabat Bordir | 60 |
| Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 73 |
| Gambar 5. 1 Output Penelitian..... | 89 |
| Gambar 5. 2 Output Penelitian..... | 90 |
| Gambar 5. 3 Output Penelitian..... | 91 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Bimbingan
- Lampiran 2 : Form Bimbingan Dosen Pembimbing 2
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Perubahan Judul Skripsi
- Lampiran 4 : Kuesioner
- Lampiran 5 : Hasil Tabulasi Data (Gambaran Umum Responden)
- Lampiran 6 : Hasil Tabulasi Data (Jawaban Kuesioner Variabel X1)
- Lampiran 7 : Hasil Tabulasi Data (Jawaban Kuesioner Variabel X2)
- Lampiran 8 : Hasil Tabulasi Data (Jawaban Kuesioner Variabel Y)
- Lampiran 9 : Hasil Analisis Statistik Deskriptif
- Lampiran 10 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas)
- Lampiran 11 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Reliabilitas)
- Lampiran 12 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Normalitas)
- Lampiran 13 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Multikoloniaritas)
- Lampiran 14 : Uji Instrumen Penelitian (Uji Heteroskedastisitas)
- Lampiran 15 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Regresi Linier Berganda)
- Lampiran 16 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Koefisien Determinasi (R^2))
- Lampiran 17 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Koefisien Korelasi)
- Lampiran 18 : Uji Instrumen Penelitian (Uji Hipotesis (Uji F))
- Lampiran 19: Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Hipotesis (Uji T))

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Merujuk hal tersebut, maka sebuah perusahaan diharapkan mampu melakukan manajemen terhadap sumber daya manusianya yang dalam hal ini adalah karyawan. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, masalah kinerja sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2012).

Setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan mempunyai cara berfikir, sikap, tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Keadaan ini merupakan tantangan bagi perusahaan yang harus diberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya. Sebab jika pengelolaannya kurang optimal maka akan timbul masalah yaitu kinerja karyawan akan menurun.

Masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

CV. Sahabat Bordir Denpasar adalah sebuah Garmen yang bergerak di bidang jasa dan barang. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, (Wibowo, 2017) “Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”. Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu hal pokok yang cukup penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Gultom, 2014). Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan organisasi, motivasi kerja, stres kerja dan faktor-faktor lainnya.

Tabel 1.1 Tabel faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sahabat Bordir Denpasar

| No | Faktor kinerja karyawan | Indikator | Kenyataan | Keterangan |
|----|-------------------------|------------|-----------|--|
| 1 | Gaji | UMK | Sudah | Ada yang belum, tergantung dengan lamanya bekerja |
| 2 | Lingkungan Kerja fisik | Penerangan | Belum | Ruangan sangat tertutup sehingga tidak ada cahaya yang masuk dan menggunakan lampu yang menghasilkan |

| | | | | |
|---|----------------------------|---|-------|---|
| | | | | cahaya yang remang-remang |
| | | Suhu Udara | Belum | Ventilasi tidak ada sehingga suhu udaranya menjadi tidak bagus |
| | | Suara Bising | Belum | Suara bising dihasilkan dari mesin yang beroperasi |
| | | Kebersihan | Belum | Sampah masih berserakan di bagian dalam garmen |
| 3 | Lingkungan kerja Non Fisik | Kemampuan Bekerja | Sudah | Para staff di bagian Divisi Teknisi terlihat sudah menguasai bidang pekerjaannya |
| | | Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya | Belum | Masih ada perselisihan antar pegawai dengan pegawai lainnya yang menimbulkan lingkungan kerja yang tidak sehat |
| 4 | Disiplin Kerja | Sikap yang sesuai dengan peraturan perusahaan | Belum | Masih ada banyak pegawai yang melanggar aturan perusahaan seperti datang terlambat dan istirahat melebihi jam istirahat yang ditetapkan oleh perusahaan |
| 5 | Kepemimpinan | Memimpin | Sudah | Memimpin sesuai dengan tujuan perusahaan |
| | | Bertanggung jawab | Sudah | sudah bertanggung jawab terhadap sesuatu yang menjadi kewajiban dan tugasnya |
| | | Mudah Berkomunikasi | Belum | Komunikasi lebih banyak dilakukan dengan 1 arah dari pimpinan ke bawahan |
| 6 | Motivasi Kerja | Bonus Kerja | Sudah | Sudah didapatkan Ketika pegawai lembur |
| | | Kesempatan Berkembang | Belum | Tidak ada stata jabatan di pekerjaan |
| 7 | Stres kerja | Tuntutan tugas | Sudah | Memberikan tuntutan kerja yang terlalu banyak |

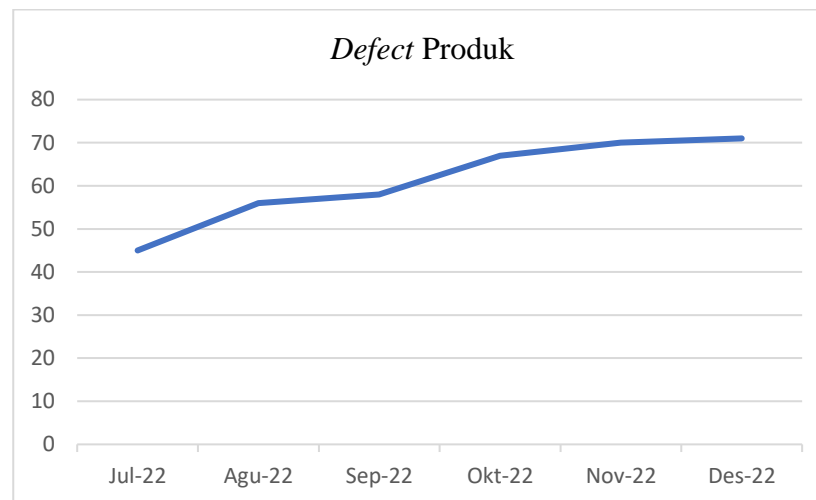
| | | | | |
|--|--|-------------------------|-------|---|
| | | | | sehingga menjadi beban bagi para staff |
| | | Tuntutan Peran | Sudah | Perusahaan memberikan tuntutan peran yang tidak sesuai dengan tugas dan kewajiban dari staff tersebut |
| | | Tuntutan Antar Pribadi | Sudah | Masih banyak staff yang berselisih sehingga kurangnya dukungan social dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress |
| | | Struktur organisasi | Sudah | Struktur organisasi sudah ada tapi tidak dibuatkan bagan dan belum tertulis |
| | | Kepemimpinan organisasi | sudah | Pemimpin di perusahaan tersebut mengarahkan dan memberikan contoh kepada para staff nya dalam mencapai tujuan perusahaan |

Sumber : data diolah berdasarkan hasil observasi, 2023

Dari hasil observasi yang telah dilakukan, ditemukan hasil bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di CV. Sahabat Bordir yaitu stres kerja pada karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Faktor lingkungan atau tempat kerja yang dinilai kurang memadai dapat menimbulkan stres pada karyawan. Selain itu faktor lingkungan kerja non fisik seperti rekan kerja yang dinilai kurang suportif serta tidak adanya kejelasan tentang pembagian *jobdesc* yang mengakibatkan karyawan kerap kali diharuskan mengambil peran ganda dalam perusahaan dinilai menjadi salah satu faktor karyawan mengalami stres kerja.

Apabila pimpinan dalam perusahaan memperhatikan lingkungan kerja dan stress kerja, maka kinerja seorang karyawan akan lebih baik. Dengan adanya karyawan yang bekerja dengan baik maka hal ini tentunya mempengaruhi kemajuan dari suatu perusahaan dan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak baik hal ini tentunya akan menghambat kemajuan suatu perusahaan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan dengan *human resources manager* CV. Sahabat Bordir Denpasar melalui proses wawancara tidak terstruktur diperoleh informasi bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar pada 6 bulan terakhir yakni pada bulan Juli – Desember 2022. Penurunan kinerja karyawan dibuktikan dengan meningkatnya *defect* produk pada bulan Juli - Desember 2022.



Gambar 1.1 Presentase *Defect Produk* bulan Juli-Desember 2022

Sumber : CV. Sahabat Bordir Denpasar, 2023

Dari gambar 1.1 terlihat bahwa *defect* produk mengalami peningkatan dari Juli 2022 sampai dengan bulan Desember 2022 meningkat. Hal ini menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan dan ketidaktelitian karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Masih terdapat karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari atasan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya atau sesuai dengan target yang diberikan. Melalui proses wawancara yang dilakukan dengan karyawan Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar diperoleh informasi bahwa kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta kurangnya *sense of ownership* dan tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawan membuat kualitas hasil yang dicapai kurang maksimal.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian

juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Bila Tindakan tersebut mencampuri jalannya pekerjaan maka akan mengakibatkan menurunnya kualitas produksi. Ini akan berdampak tidak sehat bagi sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia akan merasa stres menghadapi pekerjaannya.

Stres menurut Veithzal Rivai (2011) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan” sebagai berikut : Stres Kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres mempengaruhi atau berhubungan dengan kinerja karyawan karena stres berkaitan dengan tanggapan penyesuaian individu atas berbagai tekanan hidup, terutama terjadi di tempat kerja.

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Banyak hal yang terjadi kepada seseorang apabila mengalami stres, termasuk dengan stres dalam bekerja yaitu emosi yang tidak stabil, perasaan yang selalu merasa tidak tenang, adanya perasaan suka menyendiri, sulit untuk tidur, merokok yang terlalu berlebihan, susah untuk rileks, sering merasa cemas, gugup maupun tegang dan tekanan darah yang meningkat serta mengalami gangguan terhadap pencernaan mereka (Mangkunegara, 2009).

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di CV. Sahabat Bordir divisi Teknisi didapati bahwa kinerja karyawan kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari cara bekerja karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh-

sungguh dan bekerja seadanya saja. Hal ini dikarenakan antara lain lingkungan kerja dan stress kerja. Untuk lebih detailnya dapat dilihat dari Absensi Karyawan CV. Sahabat Bordir Divisi Teknisi berikut ini :

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan CV. Sahabat Bordir Divisi Teknisi Periode Januari – Desember 2022

| Bulan | Jumlah Karyawan | Sakit | Izin | Alfa | Terlambat | Total Hari Kerja |
|--------------|------------------------|--------------|-------------|-------------|------------------|-------------------------|
| Januari | 60 | 2 | 1 | - | 8 | 29 |
| Februari | 60 | 3 | 2 | - | 7 | 26 |
| Maret | 60 | 5 | 2 | - | 10 | 29 |
| April | 60 | 3 | 3 | - | 5 | 25 |
| Mei | 60 | 3 | 2 | 1 | 6 | 25 |
| Juni | 60 | 4 | 1 | - | 5 | 28 |
| Juli | 60 | 7 | 2 | - | 2 | 28 |
| Agustus | 60 | 3 | 2 | 1 | 4 | 29 |
| September | 60 | 5 | 1 | - | 6 | 28 |
| Oktober | 60 | 6 | 3 | 1 | 9 | 29 |
| November | 60 | 1 | 1 | - | 6 | 28 |
| Desember | 60 | 2 | 1 | - | 5 | 27 |
| Total | | 44 | 21 | 3 | 73 | 331 |

Sumber : CV. Sahabat Bordir Denpasar, 2023

Dari tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada CV. Sahabat Bordir divisi Teknisi pada tahun 2022 tergolong masing rendah sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Tingkat absensi seperti tersebut belum bisa menjamin kinerja karyawan dengan baik karena masih ada karyawan yang datang terlambat. Tercapainya kinerja karyawan yang maksimal digambarkan dari perilaku nyata yang ditampilkan karyawan untuk perusahaan harus didukung dengan keahlian dasar pada diri mereka masing-masing agar tercapainya kinerja tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di CV Sahabat Bordir divisi Teknisi belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya sampah, file, kain, debu yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan dan kurangnya komunikasi atasan dan bawahan, sehingga tidak terjalin komunikasi yang baik. Stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan menganggap seringnya adanya konflik kerja dengan atasan, contohnya salah paham tentang pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul yang ingin diangkat dalam penelitian ini adalah : **“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar?

- c. Apakah lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Mahasiswa

Membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

- 2) Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini dapat memberi kontribusi dalam menambah dan mewarnai proposal penelitian di lingkungan kampus Politeknik Negeri Bali.

- 3) Bagi Instansi atau Perusahaan

Untuk mengvaluasi Langkah-langkah apa yang seharusnya perusahaan lakukan agar bisa tetap stabil dan mempertimbangkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga antara sumber daya manusia dan pekerjaan bisa berkembang.

b. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai konsep yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan, khususnya pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia. Serta dapat menjadi pijakan dan referensi pada penelitian – penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas mengenai laporan ini, maka materi- materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan bagian pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat hasil penelitian serta, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan bagian tinjauan pustaka yang didalamnya menjabarkan teori- teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konsep penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan Metode analisis data yang akan digunakan untuk menemukan hail dari perumusan masalah yang dibuat sebelumnya.

BAB IV HASIL & PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil dan pembahasan yang menjabarkan gambaran umum perusahaan, hasil analisis dan pembahasan, serta implikasi penelitian.

BAB V KESIMPULAN & SARAN

Bab ini memuat simpulan dan saran yang berkaitan dengan penelitian ini, yang dimana bab ini merupakan bagian dari penutup dalam laporan skripsi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

- a. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar.
- b. Stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar.
- c. Lingkungan Kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar
- d. Stres kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Teknisi CV. Sahabat Bordir Denpasar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya penulis dapat mengajukan saran yang dapat berguna sebagai berikut:

a. Bagi CV. Sahabat Bordir

1. Perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi, komunikasi yang baik, dan dukungan tim. Hal ini dapat mencakup pengaturan ruang kerja yang nyaman, memfasilitasi aliran informasi yang efektif dan membangun budaya kerja yang positif dan inklusif.
2. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Pastikan beban kerja sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, sehingga tidak terlalu memberatkan. Jika diperlukan, lakukan redistribusi tugas atau penyesuaian prioritas untuk mengurangi stres kerja yang berlebihan.
3. Perusahaan disarankan memberikan fleksibilitas jam kerja, promosikan penggunaan cuti yang sesuai, dan dorong kegiatan di luar pekerjaan yang dapat membantu karyawan mengelola stress dan memulihkan energi.
4. Manajer sebaiknya memainkan peran aktif dalam mengelola tingkat stress kerja karyawan. Mereka harus terlibat dalam mendengarkan dan memahami tantangan yang dihadapi karyawan, memberikan dukungan, dan membantu mengidentifikasi solusi yang efektif. Selain itu, berikan

umpan balik konstruktif dan bimbingan kepada karyawan untuk membantu mereka mengelola stres dengan lebih baik.

5. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan preferensi yang berbeda. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengakomodasi kebutuhan individu karyawan sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia. Hal ini dapat mencakup penyesuaian tugas, pengaturan lingkungan kerja yang sesuai, atau memberikan sumber daya tambahan jika diperlukan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai saran untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian dengan memperluas cakupan penelitian dan mempertimbangkan penambahan variabel lain, seperti beban kerja, gaji pekerja, motivasi kerja, dan faktor lainnya. Selain itu, peneliti dapat menguji model yang sama pada perusahaan lain atau di industri yang berbeda untuk melihat apakah temuan yang diperoleh dapat diterapkan secara lebih luas.

Output Penelitian :

Gambar 5. 1 Output Penelitian

Sumber Data Diolah, 2023



Gambar 5. 2 Output Penelitian

Sumber Data Diolah, 2023



**CV. SAHABAT
BORIR**

COMPANY RULES

- KARYAWAN DIWAJIBKAN HADIR TEPAT WAKTU SESUAI DENGAN JADWAL KERJA YANG TELAH DITENTUKAN.
- JIKA ADA KETERLAMBATAN ATAU KEPERLUAN MENDESAK, KARYAWAN HARUS MEMBERITAHUKAN ATASAN ATAU BAGIAN PERSONALIA SEBELUMNYA.
- SETIAP KARYAWAN DIHARAPKAN MENJALANKAN TUGAS DENGAN PENUH TANGGUNG JAWAB DAN PROFESIONALISME.
- MENGGANTI LAMPU BOLHAM DENGAN WATT YANG LEBIH BESAR, AGAR CAHAYA DI RUANGAN KERJA MENJADI LEBIH TERANG
- MEMBERSIHKAN EXHAUST FAN SETIAP BULANNYA AGAR SUHU UDARA DI DALAM RUANGAN KERJA MENJADI LEBIH BERSIH
- MEMBUANG SAMPAH KAIN SETELAH MEMOTONG KAIN PADA TEMPATNYA
- KARYAWAN DIWAJIBKAN MENJAGA KEBERSIHAN DAN KERAPIHAN LINGKUNGAN KERJA, TERMASUK AREA PRODUKSI DAN RUANG KANTOR
- PELANGGARAN PERATURAN KERJA AKAN MENAKIBATKAN TINDAKAN DISIPLIN SESUAI DENGAN TINGKAT KESALAHAN DAN ATURAN PERUSAHAAN.
- PERATURAN KERJA INI BERLAKU UNTUK SELURUH KARYAWAN DI SAHABAT BORDIR. DENGAN MEMATUHI PERATURAN INI, KAMI BERHARAP MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA YANG AMAN, PRODUKTIF, DAN MENYENANGKAN BAGI SELURUH ANGGOTA TIM.

Gambar 5. 3 Output Penelitian

Sumber Data Diolah, 2023

DAFTAR PUSTAKA

- Afriza, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu. 1-120.
- Alam, S. (2020). The Role of Physical Work Environment and Work Stress in Affecting Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*. 7(8), 529-535.
- Arif, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arista Auto Prima Pekanbaru. 1-91.
- Arriyati, Y., Manalu, F. M., Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*. 110-115.
- Bagus, A.T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. 1-112.
- Djamaini, R.D.M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani. 1-102.
- Ginanjjar, R.A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman. 1-156.
- Goswami, T.G. (2015). Job Stress And Its Effect On Employee Performance In Banking Sector. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*. 6(2), 51-56.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, Nurpatia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 1-20.

- Huda, M., Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *Humanis*. 13(2). 160-172.
- Husein, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. 1-107.
- Kasmah. (2020). Survei Tingkat Implementasi Shift Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pelayanan 24 Jam Di Kota Tarakan. 1-110
- Kuraising, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar. 1-117.
- Mahendra, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Pt.Petrokimia Pekanbaru. 1-100.
- Nasution, M.I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 1-22.
- Nevi, R., Peranginangi, J. (2019). Effect of Religiosity, Job Stress, and Job Attitude on Performance. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 15 (1) , 82-97
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *Emas*. 1-11.
- Sari, I,L., Lengkong, V,P,K., Sepang, J,L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press. 5(3). 4445-4454
- Septarina, M. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. 1-135.
- Widiatmo, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 9(1). 1-16.

- Mahendra, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Pt.Petrokimia Pekanbaru. 1-100.
- Nasution, M.I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 1-22.
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *Emas*. 1-11.
- Septarina, M. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. 1-135.
- Widiatmo, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 1-16.