

# PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. VARTA Microbattery

Tiama<sup>1</sup>, Wasiman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb160910432@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*This study goals for determine the effects of work stress and working environments on employee performance at PT. VARTA Microbattery. This research uses quantitative methods. Data obtained based on the answers of 199 questionnaire participants. The data that has been collecting will be analyze with the helps of SPSS version 25. The result showing that the coefficients of determination (R<sup>2</sup>) gave a value of 0.692. It is concluding that work stress and works environment has effects of 69.2% on the employee performances of PT. VARTA Microbattery and the remained 30.8% are influence by other variables which is not including as researches variables.*

**Keywords:** *employee performance, work environment, work stress*

---

## PENDAHULUAN

Perusahaan disebut sebagai organisasi yang mempunyai tujuan untuk mencapai suatu keuntungan. Sedangkan perusahaan manufaktur sering disebut juga sebagai badan usaha yang memperkerjakan sumber daya manusia dengan bantuan mesin dan perlengkapan yang memadai untuk memproses barang baku menjadi barang setengah jadi bahkan barang siap jadi yang bisa di konsumsi oleh masyarakat luas. Didalam perusahaan manufaktur juga mengenal istilah SOP ( Standar Operasional Prosedur ) yang digunakan oleh karyawan dalam perakitan produk yang diproduksi. Di Indonesia sendiri, perusahaan lebih dikenal dengan sebutan pabrik, yang dalam kamus besar bahasa Inggris disebut dengan *factory*. Besaran absensi yang tinggi akan memengaruhi pencapaian target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, cukup besarnya absensi karyawan

mengidentifikasi karyawan menderita stres kerja yang berakibat dari kelelahan, desakan tugas diluar kecakapan karyawan.. Bekerja di malam hari lebih banyak melahirkan masalah baru, dikarenakan kurangnya waktu istirahat, ketidakteraturan jam makan, kemahiran saat bekerja juga berkurang, salah langkah saat kerja yang berdampak kecelakaan kerja, menunda interaksi sosial serta keluarga berdampak lahirnya stres dan bisa memerikan efek pada kinerja karyawan. Suatu pekerjaan yang melibatkan karyawan tidak serta merta berjalan sesuai dengan keinginan pemilik perusahaan. Ada banyak gangguan-gangguan yang muncul didalamnya seperti stres kerja dalam menghadapi pekerjaan yang tiada habisnya, atau pekerjaan yang itu-itu saja (monoton) dan lingkungan kerja yang kurang sehat atau kurang baik bagi karyawan yang bekerja.

Gangguan-gangguan yang telah dimisalkan diatas, sedapat mungkin untuk dihindari.

Lingkungan kerja yakni sekeliling karyawan berbentuk inventaris, hubungan antar karyawan bahkan suasana kerja yang nyaman bisa memengaruhi dirinya saat melaksanakan tugas kerja yang dibebankan pada karyawan tersebut. Perusahaan harus memperdulikan lingkungan kerja karyawan yang sangat memengaruhi pertumbuhan perusahaan. Karena baiknya lingkungan kerja bisa memotivasi karyawan melaksanakan kinerja yang baik pula. Ketika karyawan melakukan kinerja yang baik maka keuntungan-keuntungan perusahaan yang diharapkan akan tercapai.

## KAJIAN TEORI

### 2.1. Stres Kerja

(Siagian & Wasiman, 2018: 22) stres merupakan kondisi emosi memengaruhi pola pikir serta keadaan dan perasaan tertekan karyawan dalam menjalani dan mengerjakan pekerjaannya. Tuntutan-tuntutan dari luar diri seseorang, semisal obyek-obyek didalam suatu lingkungan atau suatu stimulasi yang berbahaya secara obyektif (Wartono, 2017: 44). Stres dimaknai sebagai suatu dorongan, atau ketegangan, atau ancaman eksternal seseorang dan bersifat tidak menyenangkan. (Syafii & Lindawati, 2016: 136) stres kerja dikarenakan adanya ketidaksamaan karakteristik yang muncul akibat interaksi antara individu itu sendiri dengan pekerjaan mereka yang terjadi diperusahaan mereka.. Ada beberapa indikator yang dapat diketahui, yaitu (Oemar & Gangga, 2017: 25-26):

1. Hubungan interpersonal
2. Pengembangan karir
3. Struktur dan iklim yang terjadi dalam organisasi
4. Kondisi pekerjaan yang dijalankan
5. Masalah peran yang dijalani

### 2.2. Lingkungan Kerja

(Syafii & Lindawati, 2016: 135) lingkungan kerja yakni seluruh hal

disekeliling pekerja dan bisa memengaruhi dirinya saat melaksanakan tugas yang diembankan padanya, baik itu berbentuk barang maupun tenaga. Berbentuk barang-barang seperti inventarisasi sebagaimana pendukung pekerjaan tersebut berjalan dengan lancar tanpa ada kendala dalam melaksanakan pekerjaan. Berbentuk tenaga seperti pengaruh seorang pimpinan yang mana mereka bisa mengawasi dan memberikan semangat kepada karyawan yang dapat menimbulkan semangat dan tingkat percaya diri karyawan dalam melakukan pekerjaan didalam perusahaan. Adapun indikator lingkungan kerja (Effendy & Fitria, 2019: 51):

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara dalam ruang
3. Suara bising
4. Keamanan dilokasi kerja
5. Kebutuhan ruang gerak
6. Kaitan pimpinan dan bawahan
7. Penggunaan warna

### 2.3. Kinerja Karyawan

(Arda, 2017) kinerja ialah perolehan sebab hadirnya proses yang ditelaah sepanjang periode tertentu sesuai kesepakatan. Kinerja sebagai pencapaian karyawan saat proses pengerjaan tanggung jawabnya. Lazimnya kinerja karyawan antara terpengaruh oleh keandalan, kreativitas, serta keseriusan pekerja. (Arisman et al., 2018) kinerja sebagai pencapaian pekerja saat mengemban tugas relevan tanggung jawabnya. Kinerja didapati setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dalam satu periode baik itu periode dalam waktu jam, hari, minggu, bulan atau bahkan tahun. Kinerja sebagai fungsi pokok berasaskan norma-norma, *standart operasional prosedur* yang tertera di perusahaan.

(Wartono, 2017) bahwa kinerja diartikan sebagai suatu kejadian sekelompok orang guna melaksanakan aktivitas relevan tanggung jawabnya guna meraih perolehan yang

diharapkan. Tanggung jawab dimaknai kepiawaian tenaga kerja saat mengakhiri tugas yang telah dilimpahkan padanya serta menghadapi resiko atas keputusannya. Selain tanggung jawab ada juga kepatuhan. Kepatuhan dimaknai kecakapan tenaga kerja guna memegang teguh aturan yang sudah ditetapkan. Adapun indikator kinerja karyawan (Oemar & Gangga, 2017) :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Sikap karyawan
4. Keandalan
5. Kerjasama

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

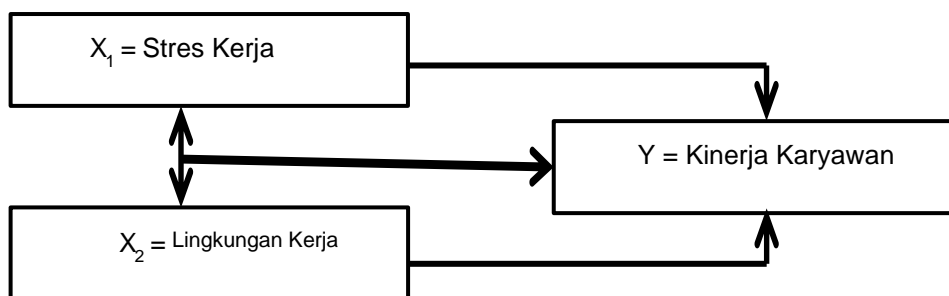
Beberapa hasil penelitian sebelumnya bisa dijadikan pedoman penelitian ini yakni:

Rismayanti Rasdam, Syamsu Alam, Andi Reni (2018), berjudul pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja terhadap kinerja secara parsial serta pengaruh lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja yang dimediasi oleh semangat kerja. Hasilnya yakni lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja memengaruhi semangat kerja. Sedangkan lingkungan kerja,

kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memediasi semangat kerja.

Kalvin Rico Telaumbanua, dkk (2016), penulis bermaksud guna menjawab beberapa ide dasar, sehingga penelitian menjadi dijawab melalui penelitian ini adalah: Apakah Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Apakah Tekanan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Apakah Upah, Lingkungan Kerja dan Stres kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan di RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria (2019), berjudul "Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Modernland Realty, Tbk, Jakarta Selatan." Variabelnya yakni Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), serta Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh yakni 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, sisanya 52,3%, terpengaruhi aspek lain diluar penelitian ini."



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian memiliki patokan terhadap variabel-variabel penelitian seperti stres kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Hipotesis penelitian ini yakni:

Ho1: Tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha1: Adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan .

Ho2: Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2: Adanya pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja karyawan.

Ho3: Tidak ada pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha3: Adanya pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan pada penelitian dilakukan melalui metode kuantitatif dengan data diperoleh berupa angka. Hasil perolehan data melewati pendistribusian kuesioner yang dilaksanakan di PT. VARTA Microbattery. Jumlah data yang didapatkan disesuaikan dengan jumlah sampel yang telah ditentukan, yaitu 199 karyawan dari seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Sampel dilakukan dengan pengambilan secara acak.

### 3.2. Metode Analisis Data

Perolehan hasil melalui kuesioner dianalisis melalui program SPSS versi 25.

#### 3.2.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis sederhana ini memiliki tujuan untuk mempermudah

melakukan penafsiran hasil data primer yang telah dikumpulkan. Hasil analisis tersebut dapat berupa dalam bentuk tabel, grafik ataupun diagram.

#### 3.2.2. Uji Kualitas Data

Data yang telah didapatkan akan diuji untuk menelusuri valid (melalui uji validitas) dan reliable (melalui uji reliabilitas). Tujuan uji reabilitas guna mengamati apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal serta bisa dipercaya.

#### 3.2.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian tersebut tertera beberapa pengujian yakni uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas. Sebagian arti utama dari setiap uji dijabarkan di bawah ini (Ghozali, 2018:45) .

#### 3.2.4. Uji Pengaruh

Regresi linear berganda lazimnya ialah kelanjutan regresi linear sederhana, yakni dengan menambah jumlah variabel bebas. Model analisis memiliki alat guna mencari kaitan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* yakni antara Stres Kerja, Lingkungan Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### 3.2.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan melewati uji t dan uji f. Uji t bisa menganalisis apakah setiap variabel independent memengaruhi signifikan terhadap variabel dependen dan uji f dapat menganalisis apakah variabel penelitian secara bersamaan berpengaruh signifikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Profil Responden

Data diperoleh berasal dari 199 responden dari seluruh karyawan yang bekerja di PT. VARTA Microbattery.

Hasil tersebut menunjukkan 86,4% dari para responden berjenis kelamin perempuan. Kedua, sebesar 55,8% dari para responden berumur 21

sampai 30 tahun. Ketiga, sebanyak 62,80% dari para responden mempunyai tingkat pendidikan terakhir di SMA/SMK.

#### 4.2. Hasil Kualitas Data

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas stres kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,782	0,139	Valid
X1_2	0,852	0,139	Valid
X1_3	0,844	0,139	Valid
X1_4	0,856	0,139	Valid
X1_5	0,788	0,139	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas lingkungan kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,731	0,139	Valid
X2_2	0,801	0,139	Valid
X2_3	0,835	0,139	Valid
X2_4	0,838	0,139	Valid
X2_5	0,823	0,139	Valid
X2_6	0,804	0,139	Valid
X2_7	0,753	0,139	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	0,676	0,139	Valid
Y_2	0,857	0,139	Valid
Y_3	0,870	0,139	Valid
Y_4	0,836	0,139	Valid
Y_5	0,858	0,139	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Semua pernyataan pada ketiga variabel tersebut menunjukkan hasil valid. Hasil tersebut diketahui dari hasil r-hitung pada pernyataan-pernyataan

tersebut bernilai lebih besar daripada nilai r-tabel. Berikutnya adalah mencari uji reliabilitas. Hasil tersebut dapat diketahui melalui tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	.881	0,6	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	.905	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	.880	0,6	Reliabel

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Tingkat kepercayaan instrumen tergolong tinggi (konsisten), berarti apabila diperoleh hasil tes maka hasilnya akan konstan. Ada masalah reliabilitas saat menjalankan metode cronbach alpha, jika cronbach alpha > 0,60 dianggap reliabel. Jika cronbach alpha < 0,60 instrumen maka dianggap tidak reliabel. Dalam penelitian ini uji

reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti adalah jumlah sampel sebanyak 199 responden. Hasil pada tabel ini melampirkan data pada penelitian ini merupakan data reliabel. Hasil tersebut diketahui melalui hasil ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* melebihi nilai r-tabel.

#### 4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5.** Uji normalitats

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		199
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.45110217
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	.060
	<i>Positive</i>	.060
	<i>Negative</i>	-.037
<i>Test Statistic</i>		.060
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.075 <sup>c</sup>

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Bersumber output uji yakni 0,075. Perolehan signifikansi normalitas terpapar perolehan 0,075 > 0,05, disimpulkan data ini signifikansinya (Asymp.Sig 2-tailed) terdistribusi secara normal.

**Tabel 6.** Uji multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Stres Kerja	0,367	2,725	Bebas Multikolineritas
Lingkungan Kerja	0,367	2,725	Bebas Multikolineritas

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Guna uji ini yakni menelusuri keterpautan antar variabel independen. Lakukanlah uji multikolinear dengan mengamati VIF dari hasil regresi. Jika VIF > 10, maka muncul gejala multikolineritas. Jika VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolineritas.

Dari tabel hasil uji multikolineritas diatas bisa dijabarkan tolerance sebesar yang mana tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolineritas dan VIF < 10, disimpulkan tidak terjadi multikolineritas..

**Tabel 7. Uji Glejser**

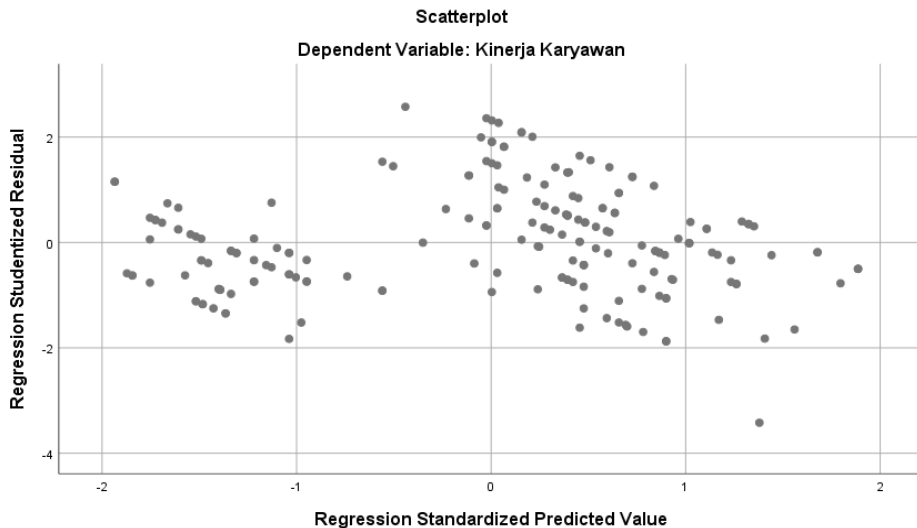
Model	Sig	Kesimpulan
(Constant)		
Stres Kerja (X1)	.129	Tidak Terjadi
Lingkungan Kerja (X2)	.055	Tidak Terjadi

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Guna uji ini yakni meneliti apakah kesalahan residual dari hasil observasi model regresi merupakan ketidakpersamaan. Sebuah metode paling akurat guna melakukan pengujian heteroskedastisitas ialah metode uji *Gleyser*. Uji *Gleyser* diselesaikan dengan meregresikan variabel independen dan nilai residu

absolutnya. Relevan hasil SPSS 25 nilai signifikansi variabel stres kerja yakni 0,129 dan signifikan lingkungan kerja yakni 0,055. Relevan hasil ini nilai signifikansi variabel X1 yaitu  $0,129 > 0,05$ , disimpulkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel X2 yaitu  $0,055 > 0,005$ .

**Gambar 2. Scatteplot**



(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Berdasarkan scatterplot, tidak ada pola yang jelas dibuat dan tampak bahwa ada titik yang tersebar secara acak di bawah dan di atas nol pada sumbu Y, yang berarti bahwa tidak ada varians yang tidak merata dalam model regresi dan dapat memprediksi promosi

dan kualitas layanan berdasarkan input variabel independen menggunakan model regresi untuk masukan variabel independennya dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.4 Hasil Uji pengaruh

**Tabel 8.** Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.780	.793		4.768	.000
Stres Kerja	.434	.069	.409	6.247	.000
Lingkungan Kerja	.331	.046	.468	7.152	.000

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Berpedoman tabel 8 di atas, ditemukan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 3,780 + 0,434X_1 + 0,331X_2$$

Bersumber persamaan terpapar diperoleh:

1. Nilai konstanta sebesar 3,780 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) maka nilai dari kinerja (Y) adalah 3,780.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X1) bersifat positif sebesar 0,434 menyatakan bahwa variabel stres kerja (X1) memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan

(Y) dan setiap penambahan nilai stres kerja (X1) akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja (Y) sebesar 0,434 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) bersifat positif sebesar 0,331 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan searah dengan kinerja (Y) dan setiap penambahan nilai insentif (X2) akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja (Y) sebesar 0,331 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.692	.688	2.46358

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Terpapar R<sup>2</sup> nilainya 0,692 besaran persentase pengaruh variabel independen secara simultan terhadap Y adalah dengan mengalikan R<sup>2</sup> dengan 100%, sehingga memperoleh besaran 69,2%. Hal ini membuktikan

kinerja dipengaruhi stres kerja dan lingkungan kerja memerikan 69,2% sedangkan 30,8% terpengaruhi aspek lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 10.** Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.780	.793		4.768	.000
Stres Kerja	.434	.069	.409	6.247	.000
Lingkungan Kerja	.331	.046	.468	7.152	.000

(Sumber: Data Penelitian, 2020)



Hasil pengujian variabel stress kerja dan lingkungan kerja dijabarkan berikut:

1. Stres kerja (X1) dengan t hitung 6,247 > t tabel = 1,972 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga stres kerja yang tercantum memiliki dampak yang signifikan pada kinerja. Arah koefisien regresi positif membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja. Oleh

karena itu, hipotesis pertama diterima.

2. Lingkungan kerja (X2) dengan t hitung 7,152 > t tabel = 1,972, dan signifikansi 0,000 < 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga insentif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja. Arah faktor regresi positif berarti bahwa insentif memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja. Itu sebabnya hipotesis kedua diterima.

**Tabel. 11 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2667.943	2	1333.971	219.793	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1189.565	196	6.069		
	Total	3857.508	198			

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Pengujian hipotesis dengan  $\alpha = 5\%$  diperoleh F hitung = 219,793 sedangkan F tabel = 3,04. Jadi F hitung > F tabel, dan probabilitas (sig) sebesar 0,000 < 0,05. Jadi secara simultan variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh. Maka hipotesis ketiga diterima. signifikan terhadap kinerja karyawan.

sehingga penolakan terjadi pada Ho dan Ha dapat diterima. Sehingga persamaan dari hipotesis mempunyai pengaruh terhadap dependen.

#### 4.6 Pembahasan

1. Stres kerja (X1) ditunjukkan dengan perolehan nilai t hitung sebesar 6,247 lebih besar dari t tabel = 1,972 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi hipotesis pertama diterima yang berarti variabel independen (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
2. Lingkungan kerja dengan hasil 7,152 > 1,972 yang berada pada T tabel dengan demikian terdapat angka 0,000 < dengan angka 0,05

3. Relevan hasil uji F diperoleh nilai F hitung dari stres kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai F sebesar 219,793 > F tabel 3,04 signifikansi diperoleh 0,000 <  $\alpha$  0,05 menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan.

### SIMPULAN

1. Stres kerja memengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
2. Lingkungan kerja memengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan..
3. Stres kerja dan Lingkungan kerja saling memengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pt . Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama*, 2(1), 49–61.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
- Siagian, M., & Wasiman. (2018). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening p. *Jurnal Elektronik REKAMAN*, 2, 1–14.
- Syafii, M., & Lindawati, T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis mandiri Industri Kayu Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 1605(02), 77.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Tenaga. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 221–228.