

# The Influence Of The Work Environment And Work Stress On Employee Performance At PT. Gading Peruna Citra Engineering Bengkulu City

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Stress Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gading Peruna Citra Engineering Kota Bengkulu

Bobi Candra Gunawan <sup>1)</sup>; Taufik Bustami <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [candrabobi727@gmail.com](mailto:candrabobi727@gmail.com) ;<sup>2)</sup> [taufikbustami@umb.ac.id](mailto:taufikbustami@umb.ac.id)

### ARTICLE HISTORY

Received [14 Maret 2024]

Revised [11 Mei 2024]

Accepted [22 Mei 2024]

### KEYWORDS

Work Environment, Work Stress, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA license](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Stress Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gading Peruna Citra Engineering Kota Bengkulu. Sampel penelitian merupakan karyawan yang PT. Gading Citra Engineering Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu berupa teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji t, Uji f, Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi dengan menggunakan bantuan SPSS. Analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis, dengan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel ( Lingkungan Kerja dan Work stress ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan Work stress secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gading Peruna Citra Engineering Kota Bengkulu. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan *work stress* terhadap kinerja karyawan.

### ABSTRACT

This research aims to examine the influence of the work environment and work stress on employee performance at PT Gading Peruna Citra Engineering, Bengkulu City. The research sample is employees of PT. Gading Citra Engineering Bengkulu City. This research uses quantitative methods. The data collection technique in this research uses a questionnaire, which is a data collection technique carried out by giving questions and written statements to respondents to answer. The data analysis techniques used in this research are Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, t Test, f Test, Multiple Linear Regression, Determination Coefficient Test using SPSS. Multiple linear regression analysis with hypothesis testing, with the research results it can be concluded that all independent variables, namely variables (Work Environment and Work Stress) simultaneously or together have a significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance (Y). This means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. It can be concluded that the work environment and work stress together have a significant effect on employee performance at PT. Gading Peruna Citra Engineering Bengkulu City. The conclusion of this research shows that there are two variables that have a significant influence, namely the work environment on employee performance and work stress on employee performance.

## PENDAHULUAN

(Sugiyono, 2015) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah sebagai dari manajemen keorganisasian yang difokuskan pada unsur-unsur sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi/perusahaan. Adapun tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah mengelola unsur-unsur manusia secara baik dan benar agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting di dalam suatu organisasi/perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak atau penentu jalannya suatu organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, sebaiknya organisasi memberikan arahan positif demi tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Perusahaan merupakan tempat untuk melakukan kegiatan produksi barang dan jasa yang terdiri dari orang-orang. MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau

efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Eri Susan, 2019).

Dalam mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan kemajuan dan keuntungan, adapula faktor pendukung yang berpengaruh terhadap kesuksesan tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi (Handayani, 2019). Sedangkan menurut Soares (2015) kinerja merupakan hasil dari sebuah proses kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan, yang nantinya diharapkan akan menghasilkan produk baik itu berupa barang dan jasa yang legal dan berdasarkan 10 moral dan etika yang berlaku disuatu lingkungan dan kondisi masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentu saja ada faktor lain yang mempengaruhinya seperti Lingkungan kerja.

Menurut Burhannudin (2019) lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Sedangkan menurut Ningrum (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga menanamkan hubungan kerja yang mengikat orang-orang yang ada didalam lingkungannya (perusahaan). Oleh sebab itu, diusahakan agar lingkungan kerja menjadi baik dan kondusif, karna lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menjadikan pegawai merasa betah dan nyaman berada diruangan, merasa senang dan Bahagia serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat lebih baik. Selain lingkungan kerja, stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan.

Mohammad (2019) Mengatakan stres kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stres kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atukah negatif. Jika respon bersifat positif, maka sebenarnya sumber stres merupakan pemacu bagi semangat karyawan, sedangkan respon bersifat negatif merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan penekan. Berdasarkan respon positif dan negatif tersebut, maka pada dasarnya stres dapat dikelompokkan menjadi dua sifat yaitu stres bersifat negatif dan stres bersifat positif. Sedangkan menurut Steven & Prasetio (2020) stres kerja merupakan situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seorang karyawan. Namun dalam realitas sehari-hari stres biasanya hanya berkaitan dengan stres negatif.

PT. Gading Peruna Citra Engineering memiliki visi untuk menjadi perusahaan swasta dibidang jasa perencanaan dan pengawasan kontruksi yang merupakan pelopor konsultan pembangunan di dibengkulu. Namun berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan lansung kepada kepala pimpinan dan beberapa karyawan, yang di laksanakan pada tanggal 29 November 2023, bahwasannya kinerja karyawan di PT. Gading Peruna Citra engineering, masih adanya kinerja karyawan yang belum mencapai batas maksimal dalam pekerjaannya seperti ketidakdisiplinan karyawan dan kurang gesit terhadap tugas pekerjaan yang diberikan selain itu lingkungan kerja juga tidak optimal karena lingkungan kerja yang kurang terjaga kebersihannya dan sirkulasi udara di ruangan kerja belum cukup baik sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan para pekerja dituntut bekerja yang melebihi beban kerja mereka. Atasan menuntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, padahaal keadaan dilapangan banyak kendala yang dialami oleh karyawan. Kendala yang diluar kendali menyebabkan timbulnya stress pada karyawan yang ditimbulkan dari beban kerja seorang karyawan seperti bertambahnya volume pekerjaan yang tidak seimbang dengan ketersediaan sumber daya yang tersedia.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Menurut Lukito & Alriani (2018) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dengan kata lain kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja atau pencapaian seseorang dapat dilihat dari kinerja kualitas maupun kuantitasnya.



Hal ini disesuaikan dengan tingkatan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Selain berdasarkan tingkatan tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai dari pendidikan seseorang, inisiatif, inspirasi serta motivasi kerja yang mereka miliki (Putri Primawanti & Ali, 2022).

Mariana (2015) Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Menurut M.fadil (2016) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau instansi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut (Nursam, 2017)

kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Jamaludin, 2017).

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik atau keadaan suasana pekerjaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja, motivasi dan prestasi pekerjaan pegawai di suatu perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan harus diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai baik melakukan produksi. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap hari.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya Siahaan (2019). Sedangkan menurut Sofyan (2013) 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. Menurut Dewi & Frianto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Elizar & Tanjung (2018). Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan tercapai produktivitas. lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal Siagian (2018). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Sedangkan menurut Nitisemito (2008) Lingkungan kerja adalah semua

hal yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Fachrezi (2020) Lingkungan kerja yaitu sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

Soetjipto (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

### **Work Stress**

*Work stres* mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing masing-individu. Kemampuan stiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis, dan lamanya stress. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan dari pada stress. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Stres merupakan konsekuensi setiap tindakan dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Jadi *work stress* adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Oktaviani & Irmayanti, 2021). Sedangkan menurut (M. Rizky Ardiansyah, 2018) work stress karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Sedangkan menurut Giovanni (2015) mendefinisikan work stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada. Wirya & Andiani (2020) menyatakan bahwa work stress dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, jadi dapat disimpulkan jika work stress dapat dikelola dengan baik akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja yang berdampak pada pencapaian kinerja karyawan mencapai maksimal. Sedangkan menurut Robbins (2017) Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (demand) dan sumber daya (resources). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2008). Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan (Handoko, 2008). Dari beberapa uraian diatas dapat di simpulkan bahwa work stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yaitu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif karna didalam penelitian ini banyak mendeskripsikan keadaan-keadaan yang terjadi sekarang secara sistematis dan akurat dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk memaparkan serta menyelesaikan masalah yang di teliti. Penelitian yang digunakan ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015), "penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain". Metode deskriptif kuantitatif ini metode yang digunakan untuk menyelesaikan suatu penelitian ilmiah dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti yaitu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Peruna Citra *Engineering* kota Bengkulu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1 Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09200910
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.069
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan table 1 output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

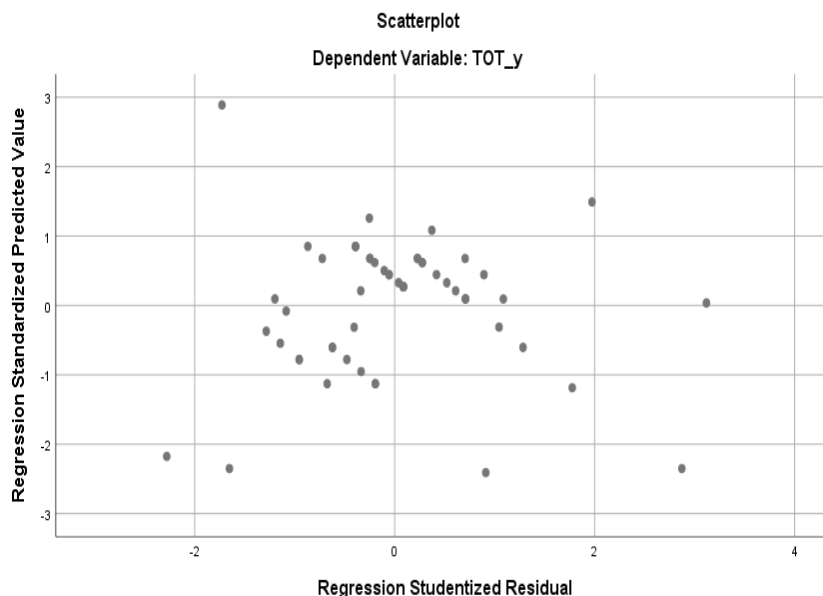
**Tabel 2 Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keretangan
1.	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,556	1,799	Non Multikolinearitas
2.	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,556	1,799	Non Multikolinearitas

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

**Tabel 3 Uji Heterokedastisitas**



Data Analisis Uji Heterokedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi Heterokodesitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokodesitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4 Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.733	2.167		2.646	.011
	TOT_X1	.302	.138	.317	2.189	.033
	TOT_X2	.403	.153	.380	2.627	.011

a. Dependent Variable: TOT\_Y

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25 for Windows didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5.733 + 0,302(X_1) + 0,403(X_2)$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 5.733 mempunyai arti bahwa apabila variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Work stress ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sama dengan nol maka kinerja karyawan mengalami kenaikan.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,302 mempunyai makna bahwa apabila Lingkungan kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gading Peruna citra *Engineering* kota bengkulu sebesar 0,302.
3. Koefisien regresi variabel *work stres* ( $X_2$ ) sebesar 0.403 mempunyai makna bahwa apabila *work stres* ( $X_2$ ) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gading Peruna citra *Engineering* kota bengkulu sebesar 0.403.

**Tabel 5 Uji T (Uji Secara Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.733	2.167		2.646	.011
	TOT_X1	.302	.138	.317	2.189	.033
	TOT_X2	.403	.153	.380	2.627	.011

a. Dependent Variable: TOT\_Y

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 5 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tabel di atas menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  variable Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 2.189 > 1,67356. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Pengaruh work stres ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tabel di atas menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  variable Work stress ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 2,189 > 1,67356. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

**Tabel 6 Uji F (Uji Secara Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.360	2	79.180	17.409	.000 <sup>b</sup>
	Residual	231.955	51	4.548		
	Total	390.315	53			

a. Dependent Variable: TOT\_Y

b. Predictors: (Constant), TOT\_X2, TOT\_X1

Sumber: Output SPSS 25 yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu  $0,000 < 0,050$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $17,409 > 3,18$  dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel (Lingkungan Kerja dan *work stres*) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Gading Peruna Citra Engineering kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner kepada 54 orang Karyawan PT. Gading Peruna Citra *Engineering* kota Bengkulu yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Work stress terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Peruna Citra *Engineering* kota Bengkulu. Dilihat dari jenis kelamin karyawan PT. Gading Peruna Citra *Engineering* Kota Bengkulu melalui jumlah responden laki-laki sebanyak 47 orang dan jumlah perempuan sebanyak 7 orang, Dilihat dari Pendidikan banyaknya karyawan yang bekerja di PT. Gading Peruna Citra *Engineering* kota Bengkulu yaitu tingkat pendidikan SMA. Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini dikarenakan dengan adanya sikap kerja yang positif akan mampu menunjang kinerja yang lebih baik lagi, dan juga dengan adanya kerja sama yang dilakukan sesama karyawan juga dapat menghasilkan peforma kerja yang sangat memuaskan guna menumbuh kembangkan perusahaan.

Kemudian hasil tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja termasuk juga dalam kategori baik. Hal ini bisa terjadi karena dengan adanya Lingkungan yang nyaman yang dimiliki perusahaan sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor. Adapun tanggapan responden mengenai variabel *work stres* termasuk sangat tinggi. Hal ini bisa terjadi karena disebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat karyawan frustrasi, karyawan merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan tentang peran atau jabatan diperusahaan dan pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja. Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut:

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Peruna Citra *Engineering* Bengkulu . Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dengan ini berarti bahwa dengan adanya Lingkungan yang nyaman dan aman yang dirasakan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan, maka akan memperoleh kinerja kerja karyawan yang baik juga, akan tetapi apabila lingkungan kerja kurang diterapkan dengan baik, maka akan rendah juga kinerja kerja karyawan yang diperoleh oleh perusahaan. Tanjung (2020) Variabel lingkungan kerja diketahui bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan terpenuhinya segala keperluan karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan karena mereka tidak harus memikirkan dimana akan mencari atau mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerja mereka sehari-hari sehingga waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas dapat dan melayani dengan baik dan tepat waktu. Kondisi lingkungan kerja ini juga termasuk hubungan antar karyawan/pimpinan, suhu lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Try (2019) dan Susi Handayani (2021) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki, begitupun sebaliknya.

### Pengaruh *work stres* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Work stress terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Peruna Citra *Engineering* Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh khoerul ummah, (2022) dan mendukung penelitian Steven & Prasetyo (2020) bahwa adanya hubungan antara *work stres* dan kinerja karyawan artinya *work stres* mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan *work stres* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan *work stres* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Peruna Citra *Engineering* Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Variabel lingkungan kerja dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman dan tentram maka karyawanpun akan lebih giat dalam mengerjakan pekerjaan dan kinerja karyawan akan lebih meningkat. Demikian pula dengan *work stres* semakin tinggi *work stres* akan mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi & Utari (2022) “ Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara ” , Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work stres* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Stress terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Peruna Citra Engineering kota Bengkulu :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gading Peruna Citra Engineering kota Bengkulu.
2. Work Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gading Peruna Citra Engineering kota Bengkulu.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Work Stress terhadap kinerja karyawan pada PT. Gading Peruna Citra Engineering kota Bengkulu.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak PT. Gading Peruna Citra Engineering kota Bengkulu perlu selalu memperhatikan para karyawannya dengan cara mempertahankan atau meningkatkan Lingkungan kerja yang nyaman dan karyawanpun akan giat dalam mengerjakan pekerjaannya dan kinerja karyawan akan lebih meningkat.
2. Diharapkan PT. Gading Peruna Citra Engineering kota Bengkulu dapat meminimalisir *work stres* pada setiap karyawan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *work stres* seperti mengurangi tuntutan
3. kerja yang banyak pada setiap karyawan, dengan cara setiap kerjaan yang diberikan harus dikerjakan secara maksimal , tuntutan antar pribadi setiap karyawan terjalin baik dan dukungan setiap karyawan terjalin dengan baik dan hubungan kepemimpinan organisasi dengan karyawan harus terjalin dengan baik, sehingga mencegah terjadinya *work stres* yang dapat menurunkan kinerja setiap karyawan.
4. Diharapkan pihak PT. Gading Peruna Citra *Engineering* kota Bengkulu untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam memperlakukan karyawannya harus adil dari segi kualitas kerja, sehingga dapat terhindar dari faktor lingkungan kerja dan *work stres* yang mungkin terjadi, pimpinan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

## **.DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018a). *Job Enrichment*. 6–30.
- Afandi. (2018b). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Aifha, S. N., & Suwarsi, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Work Life Balance di PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Prosiding Manajemen*, 4, 347–355.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Darma agung. (2022). Jurnal Darma Agung. *Faktor Faktor Kinerja*, 20(1), 105–123.
- Darmansyah, Natsir, U. D., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum. *Journal Of Art, Humanity & Social Studies*, 2(6), 14–





- 22.
- DEWI, S. K., & FRIANTO, A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari*. 1.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Eri Susan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Fachrezi. (2020). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. . (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3 September 2015), 90–98.
- Handayani. (2019). 2Mm01741. *Kinerja Pegawai*, 26–50.
- Handoko. (2008). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Hasibuan. (2014). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT “SGS.” *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.
- Jackson, M. &. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- khoerul ummah. (2022). Khoerol ummah. 2005–2003 ,8.5.2017 ,האָרץ.
- Kusumajati, D. A. (2010). Stres Kerja Karyawan. *Humaniora*, 1(2), 792. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v1i2.2920>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- M. RIZKY ARDIANSYAH. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- M.fadil. (2016). *pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai*. 1–23.
- Mariana. (2015). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(3), 103–123. <http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/79>
- Mengkunegara. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima, TBK Medan*. 1, 1–8. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/1455/1132>
- Mohammad. (2019). *Stres Kerja*. 2, 28–39.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, D. A. D., & Agustina, T. (2019). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengguna Sistem Informasi Manajemen Daerah-Kepulauan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.” *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 10(1), 101–114.
- Ningrum, N. L. (2014). ( *Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang* ). 11(1), 1–9.
- Nitisemito. (2008). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Rumah Sakit Umum daerah Kota Semarang). *Journal of Management*, 3(3), 182–192.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Faktor Faktor Kinerja*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8

- Nomor 1 | 24 WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 25. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Realty, M., Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS PT . 2*(1), 49–61.
- Ritonga, S. R., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *Jurnal Diversita*, 5(1), 37–42. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Robbins. (2016). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Robbins. (2017). Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja. *Magister Manajemen ISSN 2302-0199*, 1(1), 35–45.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Soares, S. (2015). *Analisi kinerja pegawai*. 151, 10–17.
- 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. <https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>
- Soetjipto. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Puspita. *Angewandte Chemie International Edition*, 2(2), 24.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.
- Sunyoto. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Susi Handayani, R. D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021, Ke-1*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>
- Tanjung, C. S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Mega Mustika Gemilang*. 184.
- Try, A. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang. *Jurnal Ilmiah FEB*, 1–15.
- Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap. *Available on Line at Hppt://Www. Google. Com*, 2(1), 50–60.