

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYA MAJU UTAMA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

RADEN AYU FRISDA MAGHFIRA RAHMADIAH

01011281924102

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

2025

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYA MAJU UTAMA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:
RADEN AYU FRISDA MAGHFIRA RAHMADIAH
01011281924102
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA MAJU UTAMA PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Raden Ayu Frisda Maghfira Rahmadiyah

NIM : 01011281924102

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

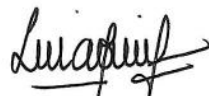
Dosen Pembimbing

Tanggal:

Ketua: Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Tanggal:



Anggota: Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA
PT KARYA MAJU UTAMA PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Raden Ayu Frisda Maghfira Rahmadiyah

NIM : 01011281924102

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Jumat 18 Juli 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 24 Juli 2025

Ketua

Anggota



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021



Nia Meitisari, S.E., M.Si

NIP. 198605202020122010

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raden Ayu Frisda Maghfira Rahmadiyah
NIM : 01011281924102
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Maju Utama Palembang".

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
Tanggal diuji : 18 Juli 2025

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan namanya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 26 Juni 2025

Pembuat Pernyataan



Raden Ayu Frisda Maghfira Rahmadiyah

MOTO DAN PERSEMBAHAN

QS. Ash-Sharh (94): 5-7

*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.
Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan
sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”*

“It does not matter how slowly you go as long as you do not stop.”
(Tidak masalah seberapa lambat kamu berjalan, selama kamu tidak berhenti.)
— Confucius

Skripsi ini kupersembahkan dengan penuh rasa syukur dan hormat kepada:

- ❖ Orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa tanpa henti.
- ❖ Adik-adik yang selalu memberi semangat dan mendukung dalam setiap langkah.
- ❖ Dosen pembimbing yang dengan sabar membimbing dan memberikan ilmu berharga.
- ❖ Sahabat dan teman teman yang selalu memberikan semangat dan motivasi selama perjalanan studi ini.
- ❖ Semua pihak yang telah membantu dan mendukung hingga terselesaikannya skripsi ini.

“It always seems impossible until it’s done.”
(Semuanya selalu terlihat mustahil sampai terwujud.)
— Nelson Mandela

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Maju Utama Palembang”. Adapun skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Penyusunan skripsi ini didasarkan pada data dan kondisi nyata yang ada pada perusahaan yang diteliti, kemudian dilengkapi dengan beberapa referensi dari buku serta hasil penelitian terdahulu. Adapun selama proses penyusunan, penulis tidak lepas dari berbagai kendala. Namun, berkat izin dan rahmat Allah SWT, doa dari keluarga, serta dukungan dan bantuan yang tulus dari berbagai pihak, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi referensi yang berguna bagi para peneliti selanjutnya serta pihak-pihak yang berkepentingan.

Palembang, 26 Juni 2025



Raden Ayu Frisda Maghfira Rahmadiyah

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Maju Utama Palembang” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Adapun selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- ❖ Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi sekaligus pembimbing akademik dan sekretaris jurusan Manajemen yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan meluangkan waktunya dalam memberikan saran serta masukan yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini.
- ❖ Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku ketua jurusan Manajemen dan ketua pembimbing skripsi.
- ❖ Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si. selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan kritik selama proses penyusunan skripsi.

- ❖ Orang tua, adik adik dan keluarga besar tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, semangat, dan motivasi tanpa henti, serta senantiasa memberikan dukungan moral maupun materiil selama proses pendidikan hingga penyusunan skripsi ini.
- ❖ Seluruh dosen dan staf di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, pengalaman berharga, dan bantuan selama masa studi.
- ❖ Rekan-rekan dan sahabat seperjuangan serta teman teman seangkatan, atas kebersamaan, motivasi, dan dukungan yang tak ternilai selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi ini.
- ❖ Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Palembang, 26 Juni 2025



Raden Ayu Frisda Maghfira Rahmadiyah

ABSTRAK

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Karyawan Maju Utama Palembang

Oleh:

Raden Ayu Frisda Maghfira Rahmadiyah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk melihat apakah faktor stres kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Karya Maju Utama Palembang. Metodologi yang dipakai pada penelitian ini adalah jenis pendekatan kuantitatif dengan menggunakan penyebaran angket kepada para sampel dalam hal ini para karyawan dengan 40 sampel responden. Sedangkan teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 23.0 dengan jenis uji instrumen, asumsi klasik hingga uji hipotesis. Merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Maju Utama Palembang. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Kedua variabel dinilai merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Karya Maju Utama Palembang.

Kata Kunci: Stres kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan

Mengetahui,

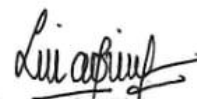
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

ABSTRACT

The Impact of Job Stress and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Karyawan Maju Utama Palembang

By:

Raden Ayu Frisda Maghfira Rahmadiyah

This study aims to find out what factors affect employee performance and to examine whether work stress and work environment are causal factors that affect employee performance. This research was conducted at PT Karya Maju Utama Palembang. The methodology used in this study is a quantitative approach using questionnaires to samples in this case to employees with 40 respondent samples. While the data analysis technique in this study uses the SPSS 23.0 application with types of test instruments, classical assumptions to hypothesis testing. Referring to the results of the research that has been conducted, it can be explained that work stress and the physical work environment have an influence on employee performance at PT. Karya Maju Utama Palembang. The research results show that there is a negative effect of work stress on employee performance, and there is a positive effect of the physical work environment on employee performance. Both variables are considered to be factors that affect the performance of employees at PT. Karya Maju Utama Palembang.

Keyword: *Work stress, Work environment, Employee Performance*

Approved by,

Head of Management Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Advisor



Lina Dameria Sregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Raden Ayu Frisda Maghfira Rahmadiyah

NIM : 01011281924102

Fakultas : Ekonomi

Bidang Skripsi / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Utama Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*nya dan kami setuju untuk di tempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

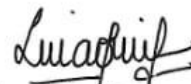
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Raden Ayu Frisda Maghfira Rahmadiyah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 08 April 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Palem Merah IV Perumnas Talang Kelapa RT 79
RW.08 No 100 Kec. Alang Alang Lebar Kel. Talang
Kelapa, Palembang
Alamat Email : Frisdamaghfirar@gmail.com

Pendidikan Formal :

SD (2007 – 2013) : SD Negeri 40 Palembang
SMP (2013 – 2016) : SMP Al-Azhar 33 Palembang
SMA (2016 – 2019) : SMA Negeri 1 Palembang
S-1 (2019 – 2025) : Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Stres Kerja.....	10
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik.....	13
2.1.3 Kinerja Karyawan	16
2.2 Hubungan Variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	18
2.2.1 Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	18
2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.....	18
2.3 Penelitian Terdahulu	19
2.4 Kerangka Konseptual	24
2.5 Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.2 Rancangan Penelitian	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1 Jenis Data	27
3.3.2 Sumber Data.....	27
3.4 Populasi & Sampel.....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel.....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6 Uji Instrumen Penelitian	29
3.6.1 Uji Validitas	29
3.6.2 Uji Reliabilitas	30
3.7 Metode Suksesi Interval.....	31
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.8.1 Uji Normalitas Data	31
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	32
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	33
3.9 Teknik Analisis Data.....	33
3.9.1 Analisis Regresi Berganda	33
3.10 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi	34
3.11 Uji Hipotesis	35
3.11.1 Uji F (Uji Kelayakan Model).....	35
3.11.2 Uji t (Uji Hipotesis).....	36
3.12 Definisi Operasional Variabel.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.1.1 Sejarahl PT Karya Maju Utama Palembang	40
4.1.2 Struktur Organisasi PT Karya Maju Utama Palembang	42
4.2 Profil Responden.....	42
4.2.1 Profil Respondenl Berdasarkan Jenisl Kelamin.....	42
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
4.2.3 Profil Responden Menurut Usia.....	44
4.2.4 Profil Responden Menurut Masa Kerja.....	44

4.2.5	Profil Responden Menurut Unit Kerja Karyawan.....	45
4.3	Tabel Distribusi Frekuensi Kuesioner.....	45
4.3.1	Analisis Distribusi Tanggapan Variabel Stres Kerja (X_1).....	45
4.3.2	Analisis Distribusi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2).....	53
4.3.3	Analisis Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61
4.4	Hasil Uji Instrumen	67
4.4.1	Uji Validitas	67
4.4.2	Uji Reliabilitas	69
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	70
4.5.1	Hasil Uji Normalitas	70
4.5.2	Hasil Uji Multikolinieritas	72
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
4.6	Teknik Analisis Data.....	73
4.6.1	Hasill Uji Regresi Linier Bergandal.....	73
4.6.2	Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	75
4.7	Hasil Uji Hipotesisl.....	76
4.7.1	Uji F (Uji Kelayakan Model).....	76
4.7.2	Hasil Uji t.....	77
4.8	Pembahasan.....	80
4.8.1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Maju Utama Palembang.....	80
4.8.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Maju Utama Palembang	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		83
5.1	Kesimpulan	83
5.2	Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA		85
LAMPIRAN.....		92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rata – Rata Indikator Penilaian Kinerja pada Karyawan PT. Karya Maju Utama Palembang Tahun 2020-2024.....	4
Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan	4
Tabell 1.3 Data Lingkungan Kerja Fisik PT. Karya Maju Utama Palembang Tahun 2025.	6
Tabel 2.11 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabell 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabell 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan	44
Tabell 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja Karyawan.....	45
Tabell 4.6 Tabel Distribusi Frekuensi Responden Variabel Stres Kerja (X ₁)	45
Tabell 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X ₂).....	54
Tabell 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Kuisisioner Variabel Kinerja (Y)	61
Tabell 4.9 Hasil Uji Validitas (X ₁ Stres Kerja)	67
Tabell 4.10 Hasil Uji Validitas (X ₂ Lingkunganl Kerja Fisik).....	68
Tabell 4.11 Hasil Uji Validitas (Y Kinerja Karyawan)	69
Tabel 4 12 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	71
Tabell 4.14 Analisisl Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.15 Analisis Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabell 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.17 Analisis Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	75
Tabel 4 18 Hasil Uji F Simultan	77
Tabel 4.19 Hasil Uji t	78
Tabel 4 20 Analisis Hasil Uji t	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Karya Maju Utama Tahun 2025	42
Gambar 4.2 Uji Normalitas P-Plot	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Kuisisioner X1	96
Lampiran 3 Hasil Tabulasi Kuisisioner X2	97
Lampiran 4 Hasil Tabulasi Kuisisioner Y	98
Lampiran 5 Hasil Uji MSI X1	99
Lampiran 6 Hasil Uji MSI X2.....	100
Lampiran 7 Hasil Uji MSI Y.....	101
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas X1	102
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas X2	102
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Y	103
Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas X1.....	103
Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas X2.....	103
Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas Y.....	103
Lampiran 14 Hasil Uji Normalitas	104
Lampiran 15 Hasil Uji Heterokedastisitas	104
Lampiran 16 Hasil Uji Multikolinieritas.....	104
Lampiran 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	105
Lampiran 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	105
Lampiran 19 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	105
Lampiran 20 Hasil Uji F	106
Lampiran 21 Hasil Uji T	106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah sesuatu yang menjadi elemen kunci dalam mendorong jalannya seluruh aktivitas. yang terjadi di suatu perusahaan, diantaranya sebagai perencana, pengorganisir, pengarahan serta penggerak sumber daya lainnya. Sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja SDM karena hal ini dinilai berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Kaat *et al.*, 2022)

Kinerja karyawan diartikan oleh Silaen (2020) sebagai sebuah pencapaian kerja karyawan saat menuntaskan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan serta sebagai motivasi karyawan untuk dapat mengerjakan tugasnya sesuai deskripsi dan jabatan secara baik. Menurut Sinambela (2019), untuk mengetahui kinerja yang objektif maka perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja. Tujuan dari dilakukannya penilaian ini menurut Sinambela (2017), ialah untuk memperoleh informasi yang valid dan akurat tentang perilaku dan kinerja karyawan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Rahayu (2021) diantaranya; kuantitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal, dan stres dalam pekerjaan termasuk di antaranya. Menurut Hasibuan (2020) stres kerja yaitu suatu kondisi

tekanan yang memengaruhi keadaan fisik, pola pikir, serta perasaan individu, dimana mereka biasanya merasa cemas dan khawatir yang berlebihan. Menurut Asih (2018), stres kerja tidak selalu bernilai negatif, dikarenakan hal ini bergantung pada bagaimana cara karyawan menyikapi Tekanan-tekanan tersebut dapat berdampak baik maupun buruk. Dalam konteks tertentu, stres sering kali bersifat merugikan, apabila hal ini menyebabkan karyawan kehilangan semangat dan motivasi dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja mereka menurun. Sebaliknya, stres dapat dikatakan positif apabila karyawan menilai hal ini sebagai suatu peluang guna mengoptimalkan upaya demi meraih hasil terbaik.

Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik dalam jangka waktu tertentu dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya, sehingga pelaksanaan kerja seorang karyawan dapat terganggu dan berpengaruh pada kinerjanya. Selain itu, hal ini juga dapat menyebabkan rasa frustrasi yang berlebihan pada karyawan sehingga apabila berlangsung dalam jangka waktu panjang, sehingga dapat berpengaruh dalam menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada tahap yang parah, stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan karyawan sehingga dapat menjadi salah satu alasan karyawan mengundurkan diri dari suatu perusahaan. Dengan berdasar pada alasan tersebut, maka stres kerja perlu diatasi dengan tujuan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal. Indikasi stres kerja menurut pendapat Hasibuan (2020), diantaranya adalah beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, komunikasi, otoritas kerja.

Selanjutnya, lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek yang turut berdampak pada kinerja. Untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal, maka dibutuhkan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, untuk membuat karyawan bersemangat serta termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, maka salah satunya perlu memperhatikan fasilitas tempat kerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan, kondisi kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi serta antusiasme karyawan dalam bekerja sehingga menciptakan rasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, serta menimbulkan kondisi stres pada karyawan tersebut yang dapat berpengaruh buruk pada kinerjanya. (Mahriyar, 2020)

Lingkungan kerja secara fisik merujuk pada seluruh elemen yang bersifat fisik dan terdapat di area kerja material yang memberikan pengaruh pada karyawan selama menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam mencapai kenyamanan lingkungan kerja, salah satu tindakan yang perlu dilakukan diantaranya; memperhatikan pemeliharaan infrastruktur fisik, seperti kebersihan, pencahayaan yang baik, ventilasi udara, menghindari kebisingan, serta menciptakan ruang kerja yang nyaman. (Maju, 2021)

Adapun indikator lingkungan fisik menurut Pangestuti (2020), diantaranya adalah; penerangan atau pencahayaan (lampu), pertukaran udara atau suhu udara (Jendela, AC, kipas angin), kebersihan, keamanan, pewarnaan, dan kebisingan.

Objek dalam penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Karya Maju Utama Palembang. PT. Karya Maju Utama adalah salah satu perusahaan yang berlokasi di Kota Palembang, dimana perusahaan ini bergerak dibidang konstruksi khususnya pembangunan jembatan dan penyewaan alat-alat berat. Berikut ini merupakan data

indikator penilaian kinerja karyawan pada PT. Karya Maju Utama Palembang, yang didasarkan pada indikator kinerja menurut Rahayu (2021);

Tabel 1.1 Data Rata – Rata Indikator Penilaian Kinerja pada Karyawan PT. Karya Maju Utama Palembang Tahun 2020-2024

No	Indikator penilaian kinerja	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Ketepatan waktu	74	80	80	79	78
2	Kualitas hasil kerja	77	79	78	79	78
3	Kuantitas kerja	76	79	77	78	77
	Total	227	236	235	236	233

Sumber: PT. Karya Maju Utama Palembang

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan

Standar Penilaian Kinerja Karyawan	
Nilai	Kategori
85-100	Sangat Baik
75-84	Baik
65-74	Cukup
< 65	Kurang

Sumber: PT. Karya Maju Utama Palembang

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Karya Maju Utama Palembang (untuk indikator ketepatan waktu, kualitas, dan kuantitas kerja) mengalami kenaikan dan penurunan tiap tahunnya. Faktor-faktor tertentu menjadi alasan terjadinya kondisi ini, salah satunya yakni adanya tekanan dan desakan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta fasilitas perusahaan yang kurang memadai, yang mana hal ini biasanya menghambat pelaksanaan kerja karyawan, yang kemudian berakibat pada menurunnya kualitas dan kuantitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, diketahui bahwa salah satu permasalahan yang terjadi di PT. Karya Maju Utama disebabkan oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan khususnya dalam pelaksanaan pekerjaan pada bagian

administrasi dan pelaksana lapangan. Pada awal proses dimulainya tender, karyawan biasanya dituntut untuk dapat mempersiapkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dengan tepat waktu. Dengan adanya tekanan dan desakan waktu tersebut, karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, yang berdampak pada tidak jarang diantara mereka harus bekerja lembur atau bekerja diluar jam kerja yang seharusnya. Sedangkan untuk karyawan bagian pelaksana lapangan, permasalahan atau hambatan yang kerap terjadi biasanya disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu masalah pembebasan lahan untuk pembuatan jembatan darurat, kondisi cuaca yang tidak dapat diperkirakan, kemudian masalah pengangkutan, peralatan, dan material yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang dimana kondisinya sulit dijangkau dan memerlukan waktu yang lama sehingga membuat karyawan memiliki keterbatasan waktu yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyebabkan mereka harus bekerja lembur untuk memenuhi target waktu pembangunan yang ditetapkan. Beban kerja yang berlebihan dan target waktu yang sudah ditetapkan tersebut biasanya membuat karyawan merasa tertekan, terburu-buru, dan kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini merupakan salah satu penyebab karyawan menjadi stres.

Selain masalah waktu, permasalahan lain seperti proses lelang yang tidak bisa diakses dan dokumen atau *file* yang tidak bisa atau gagal diunggah juga termasuk ke dalam hal yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan di PT. Karya Maju Utama, yang dimana hal ini disebabkan karena adanya fasilitas yang kurang memadai.

Berikut ini adalah data lingkungan kerja fisik PT. Karya Maju Utama Palembang;

Tabel 1.3 Data Lingkungan Kerja Fisik PT. Karya Maju Utama Palembang Tahun 2025.

No	Keterangan	Jumlah	Tidak berfungsi dengan baik	Kondisi fisik
1	Meja	12	2	Rusak ringan
2	Kursi	14	6	Rusak berat
3	Kipas Angin	3	-	Baik
4	AC	4	-	Baik
5	Lemari	6	2	Rusak ringan
6	Lampu	12	-	Baik
7	TV	2	-	Baik
8	Kamar Mandi	3	-	Baik
9	Mesin Ketik Elektrik	2	2	Rusak ringan
10	Printer	7	4	Rusak berat
11	Laptop	7	4	Rusak berat
12	Komputer	3	-	Baik
13	Jendela	6	-	Baik

Sumber: PT. Karya Maju Utama Palembang

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa beberapa fasilitas yang terdapat di PT. Karya Maju Utama Palembang dinilai masih kurang memadai, hal ini ditandai dengan adanya kerusakan ringan pada fasilitas meja dan lemari, sementara fasilitas yang lain seperti kursi, laptop dan printer juga mengalami kerusakan yang berat sehingga tidak dapat digunakan oleh karyawan. Hal ini dapat menghambat pekerjaan karyawan yang berdampak pada penurunan performa kerja karyawan.

Penelitian ini dilangsungkan dengan pendekatan pada *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya, yang dimana menurut penelitian yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022), Kaat *et al.* (2022), Mijaya dan Susanti (2023), Jayadi dan Liana (2022), didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang

negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Aniversari (2022), Heriyanti dan Putri (2021), Watimena *et al.* (2022) mengatakan dari hasil penelitiannya adanya stres kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam batas tertentu.

Kemudian berdasarkan penelitian lainnya mengenai lingkungan kerja yang dilakukan oleh Aniversari (2022), Heriyanti dan Putri (2021), Ariansy dan Kurnia (2022), Kaat *et al.* (2022) didapat hasil bahwa suasana kerja yang kondusif mampu memberikan dampak positif terhadap performa pegawai. Begitupun sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk menurut penelitian Mijaya dan Susanti (2023), dinilai berpengaruh negatif kepada kinerja pegawai.

Selain itu, dari kesimpulan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Wati *et al.* (2022) mengatakan bahwa baik stres kerja maupun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, dari hasil penelitian Winarno dan Andjarwati (2019), dan Nigrum *et al.* (2022) menyimpulkan bahwa stres di tempat kerja serta suasana kerja berperan dalam menentukan kinerja pegawai.

Berdasarkan pada teori yang diuraikan dalam latar belakang, fenomena pada objek penelitian serta hasil penelitian terdahulu, penulis memilih topik ini sebagai objek kajian dalam penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Maju Utama Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, rumusan masalah yang muncul adalah;

1. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Maju Utama Palembang?
2. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Maju Utama Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk melakukan analisis terkait hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan pada PT Karya Maju Utama Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada karyawan PT Karya Maju Utama Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, kajian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam memperluas pengetahuan di bidang manajemen SDM terutama mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi pihak yang membutuhkan serta berguna sebagai bahan referensi dalam

mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen SDM terutama berkaitan dengan hubungan antara tekanan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kinerja karyawan.

3. Kemudian, temuan dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai referensi dan dasar pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, F., Fajar, & Yohanson, A. K. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Burger King Antasari*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A., & Atingabili, S. (2021). The influence of employee engagement, work environment and job satisfaction on organizational commitment and performance of employees: a sampling weights in PLS path modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34-62.
- Ahmed, F., & Almaamari, Q. (2020). Understanding the relationship between training, motivation and working environment and employee performance in the banking sector in Bahrain. *International Journal of Intellectual Human Resource Management (IJIHRM)*, 1(01), 64-68.
- Algifari. (2020). Analisis Regresi. Yogyakarta: Bpfe. Hal.4
- Aminah, A., Irfan, A., & Armelia, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 122-131.
- Anggraini, D. (2021). Dampak Jam Kerja Berlebih Terhadap Produktivitas dan Kesehatan Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(3), 210-225.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of work–family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2191.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1-23.
- Asih, G. Y. (2018). *Stress Kerja* (Cetakan I.). Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, Semarang.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. DHARMA JAYA. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1).

- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gumilang, T. A. (2021). Implementasi Penggunaan CCTV Berbasis Internet of Things (IoT) Sebagai Smart Security Untuk Menanggulangi Angka Kejahatan Studi Kasus: SMK Insan Cita. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*. Riviera Publishing.
- Gunawan, A., & Priyanto, B. (2024). Pengaruh kesesuaian tugas-kemampuan terhadap work engagement karyawan lintas industri di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 112-128.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2), 173-193.
- Handayani, R., & Purnomo, S. (2022). Pengaruh Warna dan Dekorasi Ruang Kerja terhadap Produktivitas dan Kreativitas Karyawan pada Perusahaan Kreatif di Surabaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 145-162.
- Hartanto, A., & Nugroho, B. (2021). Analisis Efektivitas Tata Ruang dan Pengelolaan Peralatan terhadap Produktivitas Karyawan Manufaktur. *Jurnal Optimasi Industri*, 7(3), 231-249.
- Hartono, B. (2021). Multi-tasking dan Dampaknya Terhadap Kinerja Kognitif Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(3), 212-229.
- Hasan. M. I. (2019). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*, Jakarta: Bumi Aksara., Hal. 254
- Hasibuan. (2020). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). Impact of job satisfaction, job stress and motivation on job performance: a case from private universities of karachi. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 9(2), 76-86.
- Heri, S., Indra, E., & Hartana, I. (2020). *Paradigma baru pengelolaan SDM dalam organisasi*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925.
- Hermawan, A., & Susilo, H. (2020). Analisis Ketidakseimbangan Beban Kerja dan Jumlah Karyawan Terhadap Tingkat Turnover. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 156-171.

- Hidayat, K., & Pratiwi, L. (2023). Hubungan Kebersihan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan dan Kesehatan Karyawan pada Perusahaan Jasa di Jakarta. *Jurnal Kesehatan Kerja Indonesia*, 9(1), 75-89.
- Hussain, S. D., Khaliq, A., Nisar, Q. A., Kamboh, A. Z., & Ali, S. (2019). The impact of employees' recognition, rewards and job stress on job performance: mediating role of perceived organization support. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 69-82.
- Iskandar. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif). Jakarta: Gaung Persada Press (GP Press).
- Iswari, P. D., & Putra, M. S. (2024). Persepsi kualitas hasil kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja: Analisis komparatif pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi Terapan*, 12(1), 45-61.
- Joshua, R., Chehab, F., David, R., & Salim, N. A. (2021). Impact of work stress during COVID-19 epidemic on job satisfaction and job performance among nurses in critical care units, United Arab Emirates 2020. *International Journal of Clinical and Experimental Medicine Research*, 5(2), 225-231.
- Kaat, P., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 260-268.
- Kadir. (2020). *Statistika Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian* (Edisi Ketiga). Rajawali Pers.
- Khoiriani, Dkk. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Saraswati 108 Tahun 2023. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*. 5(1). 81-90.
- Kurniawan, A., & Astuti, W. (2021). Persepsi Aturan Perusahaan dan Pengaruhnya Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(4), 389-405.
- Mahendra, T. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG PT. PERTOKIMIA PEKANBARU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- MAHRIYAR, M. H. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAN CV AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- MAJU, S. (2021). *PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO*

PRISMATAMA PALEMBANG (Doctoral dissertation, 021008 UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG).

- Manggala, R., K & Siswanto. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*. 2(2).
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN AGAM. *JURNAL ECONOMINA*, 2(2), 562–573.
- Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.
- Muliati. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi. *Dynamic Management Journal*, Vol. 7, No. 2, 156
- Mulyani, S. (2022). Tanggung Jawab Berlebih dan Kaitannya dengan Intensi Turnover Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(1), 56-72.
- Mulyono, T., & Safitri, D. (2021). Keamanan Peralatan Kerja sebagai Faktor Penentu Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Industri Konstruksi. *Jurnal Teknik Industri dan Keselamatan Kerja*, 6(2), 112-128.
- Muslimat, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2). Universitas Pamulang.
- Nareswari, A. N., Karnelia, B., & Ramadhani, K. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT GOS Indoraya. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(4), 88-99.
- Nguyen, Q., Hoang, T., & Nguyen, D. (2020). The impact of occupational stress on job satisfaction and job performance of banking credit officers. *Management Science Letters*, 10(16), 3891-3898.
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., Supu, A. L. A., Agustin, P., Afriliani, S. N. I., Airani, V., & Mahardhika, W. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 224-233.
- Novitasari, D. (2021). Hambatan Komunikasi Horizontal dan Dampaknya Terhadap Transfer Pengetahuan dalam Organisasi. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 5(1), 89-106.

- Nugraha, A., & Sajidah, E. (2022). Optimalisasi Pencahayaan Ruang Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 7(1), 23-38
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020) "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo" *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 30–37.
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79-85.
- Putri, A.A., & Nawatmi, S. (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. 8(1).
- Prijono, S. (2022). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Motivasi dan Konflik Internal Karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 7(3), 245-262.
- Rachman, F., Nugraha, A., & Dewi, S. K. (2023). Hubungan antara penyelesaian tugas dan kepercayaan dalam tim: Sebuah meta-analisis. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(4), 412-429.
- Raharjo. M., Nurjazuli, & Dorsanti, D.M. (2024). Pengukuran Kualitas Udara dalam Ruang di Puskesmas Gambir. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*. 7(4).
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Rahman, A., Sari, D. P., & Wijaya, M. (2023). Academic stress dynamics and performance pressure: A phenomenological study. *Proceeding International Symposium on Global Education, Psychology, and Cultural Synergy*, 15(2), 142-156
- Rosalinda, E., Musslifah, A. R., & Purnomosidi, F. (2025). *Analisis lingkungan kerja terhadap stres dan kinerja karyawan di distributor plafon PVC Gemolong*. Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora, 5(2), 553–565.
- Salsabella, V. (2025). *Dinamika stress kerja pada karyawan Dinas Sosial Klaten / Work stress dynamics among employees at the Social Services Department of Klaten*. Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan dan Kebidanan, 3(1), 156–166.
- Samura, M. D., & Sitompul, F. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 52-59.

- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Santoso, B. (2021). Dukungan Pimpinan dan Korelasinya dengan Stres Kerja dan Rasa Memiliki Karyawan. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 8(2), 123-139.
- Santoso, D., & Fitriani, R. (2023). Dampak Kebisingan terhadap Konsentrasi dan Akurasi Kerja Karyawan: Studi Multi-Kota di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat dan Lingkungan*, 10(1), 42-57.
- Santoso, Singgih. 2001. SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Shaffira, A. I., & Suratman, A. M. (2024). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efisiensi Tempat Kerja untuk Mengoptimalkan Alur Kerja Karyawan. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3).
- Sinambela, Lijian Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijian Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Silaen, N. R., & dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Siswadi, S.R.N., Masyitha, M., Yahya, T., Syamsiar. S.R., Furqaan, N., Syamsuar, M. (2024). *The Effects of Work Stress and Workload on Job Satisfaction With its Impact on Employee*
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmana, A., & Widiyanto, T. (2022). Analisis Sistem Keamanan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Rasa Aman dan Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Keselamatan dan Keamanan Kerja*, 9(2), 167-183.
- Sulistiyo, H. (2023). Kejenuhan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas dan Inovasi Organisasi. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 12(1), 45-62.
- Sutrisno, D., Widodo, S., & Pratama, R. (2021). Pengaruh Kondisi Termal Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kognitif dan Produktivitas Karyawan Industri. *Jurnal Teknik Industri*, 6(1), 53-67.
- Wati, E., Astuti, I. Y., & Mahaputra, A. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 204-221.

- Watimena, F. R., Wahono, B., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(11).
- Widodo, S., & Rahmawati, N. (2022). Hubungan Ketidakharmonisan Kerja dengan Terbentuknya Budaya Kerja Toksik. *Jurnal Budaya Organisasi*, 9(2), 145-162.
- Widyastuti, A. (2021). Beban Kerja Berlebih: Pemicu Utama Stres dan Penurunan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 7(1), 56-73.
- Wijaya, H., & Kurniawan, D. (2023). Dampak Ketersediaan Ruang Istirahat Berkualitas terhadap Kesejahteraan dan Retensi Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 187-203.
- Wijaya, S., & Permatasari, A. (2023). Analisis Sistem Ventilasi pada Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Kesehatan dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Teknologi Lingkungan*, 9(1), 34-49.
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2).
- Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee stress, job satisfaction, and job performance: a comparison between high-technology and traditional industry in Taiwan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605-618.
- Yu, J., Ariza-Montes, A., Hernández-Perlines, F., Vega-Muñoz, A., & Han, H. (2020). Hotels' eco-friendly physical environment as nature-based solutions for decreasing burnout and increasing job satisfaction and performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6357.
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja pada karyawan wanita terhadap stres kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 1–22. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157>