

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.INTENS**

SKRIPSI

Program Studi Sistem Informasi (Bilingual)

Jenjang Strata-1



Oleh:

Muhammad Hanura Nooryadi

NIM : 09031282126052

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI BILINGUAL**

**FAKULTAS ILMU KOMPUTER**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.INTENS**

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi  
di program Studi Sistem Informasi S1

Oleh :

**Muhammad Hanura Nooryadi**

**NIM. 09031282126052**

**Palembang, 31 Desember 2024**

**Palembang, 31 Desember 2024**

**Mengetahui  
Ketua Jurusan Sistem Informasi**



**Ahmad Rifai, M.T.**  
**NIP. 197910202010121003**

**Pembimbing,**



**Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D**  
**NIP. 198507182012122003**

## HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NIM : 09031282126052  
Nama : Muhammad Hanura Nooryadi  
Prodi/Jurusan : Sistem Informasi (Bilingual)  
Judul Proposal : Pengaruh *Knowledge Management*, Lingkungan Kerja,  
Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT.INTENS

Hasil Pengecekan Turnitin : 11 %

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam laporan skripsi saya ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan oleh siapapun.



Palembang, 31 Desember 2024






**Muhammad Hanura Nooryadi**  
NIM. 09031282126052

## HALAMAN PERSETUJUAN

Telah diuji dan lulus Pada :

Hari : Senin  
Tanggal : 30 Desember 2024  
Nama : Muhammad Hanura Nooryadi  
NIM : 09031282126052  
Judul Proposal : Pengaruh *Knowledge Management*, Lingkungan Kerja,  
Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT.INTENS

Tim Penguji :

1. Ketua Penguji : Apriansyah Putra, M.Kom. : 
2. Pembimbing : Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D. : 
3. Penguji : Allsela Meiriza, M.T. : 

Mengetahui  
Ketua Jurusan Sistem Informasi



Ahmad Rifai, M.T.  
NIP. 197910202010121003

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### “MOTTO”

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”*

-Q.S Al-Baqarah, 2: 286

### **Skripsi ini saya persembahkan untuk:**

Kedua orang tua, yang dengan kasih sayang, doa, dan pengorbanan tanpa henti menjadi cahaya dalam setiap langkah dalam menuju masa depan. Setiap huruf dalam karya ini adalah bukti kecil dari cinta besar kalian yang selalu membimbing dengan doa dan ikhtiar.

Kepada ibu Ken yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan menjadi inspirasi dalam pencapaian ini. Setiap ilmu dan pengalaman yang diberikan adalah bekal berharga sepanjang hidupku.

Kepada teman-temanku diperkuliahan dan yang ada dimanapun kalian berada sekarang mereka yang telah menemani hari-hari penuh kerja keras, tantangan, dan kebahagiaan. Persahabatan kita adalah salah satu anugerah terbesar dalam perjalanan ini.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “*PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP LINGKUNGAN KERJA PADA PT.INTENS*”. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, ilmu, kesempatan dan kesehatan sehingga penulis mampu melaksanakan dan menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Orang tua tercinta, Ir. Agus Mulyadi dan Ir. Lisa Noor yang selalu memberikan kasih sayang, perhatian, nasihat, doa, motivasi dan dukungan yang luar biasa kepada penulis, dan juga kakak penulis, Kaldera Ahmed Nooryadi, S.Kom. yang menjadi motivasi penulis dan menghibur penulis ketika bosan.
3. Bapak Prof. Dr. Erwin, S.Si., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Ahmad Rifai, M.T. selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi.
5. Ibu Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Tugas Akhir yang selalu memberikan Bimbingan, saran dan

arahan dalam penulisan dan pengerjaan serta pelaksanaan tugas akhir, hingga penulis dapat membuat Tugas Akhir ini dengan baik.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Sistem Informasi dan staf Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya yang telah membantu dalam kelancaran penulis selama masa kegiatan perkuliahan.
7. Bang Rizqi Ayunda Pratama, Bang Danil Ayunda Febrian dan Kak Roza Ayunda Putri yang penulis anggap sudah seperti kakak sendiri, telah banyak membantu penulis hingga saat ini, penulis berharap bisa menjadi sukses seperti kalian.
8. Ibu Gita Afrilistian dan seluruh Bapak/Ibu karyawan PT. Inti Konten Indonesia yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Sahabat-sahabat penulis, Yogi Andrian, Jonathan Firzi, Hendra Ginanda, Satria Raditya.P, Teuku Muhammad Raffi Firdhaus yang selalu nyambung jika diajak mengobrol tentang apa saja, sering menghibur dan memberi masukan pada penulis jika penulis membutuhkan ide.
10. Coupet Squad, M.Salman Alfariz, Febriyanto, Bisma Alfajri, Rafin Rizky Purnomo, teman bercanda yang selalu datang kerumah menghibur penulis dan memberikan banyak masukan saat penulis membutuhkan motivasi.
11. Sahabat seperjuangan selama perkuliahan 3.5 tahun ini dan Terima kasih banyak selama perkuliahan ini sudah mau berbagi informasi penting maupun tidak penting baik itu tentang perkuliahan maupun non-perkuliahan. Dan terima kasih banyak juga telah banyak membantu dan saling support mulai dari saat kerja praktik sampai mengerjakan Tugas Akhir ini yaitu Tim Meikarta,

Mutsaqqaful Fadhiil Yusrizal, Ahmad Syakir Muliana, Muhammad Ali Lubis, dan Sindu Prakoso.

12. Terima kasih banyak juga untuk teman seperjuangan selama perkuliahan ini Grup *Study Tour*, Fitriasari Fatinah, Gea Adinda Putri, Anne Trimaysella, dan Arindah Putri Rahmelia, yang telah menjadi teman dekat penulis dari awal perkuliahan yang sering mengerjakan tugas bersama dan berbagi masukan dan saran tentang kehidupan dan perkuliahan.
13. Terima kasih banyak juga untuk semua teman-teman di kelas SIBIL B angkatan 21 yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu terima kasih banyak untuk semuanya atas segala kebaikannya dan semua hal yang tidak bisa diungkapkan dan disebutkan satu persatu .

Penulis menyadari dalam penyusunan Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan, semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya. Akhir kata dengan segala kerendahan hati, semoga Tugas Akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Palembang 31 Desember 2024



Muhammad Hanura Nooryadi  
NIM. 09031282126052



**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.INTENS**

**Oleh**

**Muhammad Hanura Nooryadi**

**NIM : 09031282126052**

**ABSTRAK**

Salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi adalah kinerja karyawan. Masalah kinerja karyawan merupakan tantangan yang akan terus berlanjut bagi manajemen perusahaan. Dengan demikian, manajemen perlu memahami berbagai faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. PT Inti Konten Indonesia didirikan pada tahun 2010, di mana 99 persen saham dimiliki oleh PT INTI (Persero), sebuah perusahaan milik negara yang tergolong dalam industri strategis, dan 1 persen sisanya dimiliki oleh PT WBI (Widya Bhakti Inti). Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana optimalisasi *knowledge management*, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat stres memengaruhi peningkatan produktivitas karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pengolahan data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *knowledge management* dan tingkat stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Inti Konten Indonesia. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut ternyata tidak berpengaruh signifikan. *SmartPLS 4.0* digunakan untuk mengolah data, dengan metode analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pada pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi PT Inti Konten Indonesia dalam meningkatkan kinerja para karyawannya.

**Kata Kunci :** *Manajemen Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Sem-PLS.*

**THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, WORK  
ENVIRONMENT, AND WORK STRESS ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PT.INTENS**

By

**Muhammad Hanura Nooryadi**

**NIM : 09031282126052**

**ABSTRACT**

*One of the key factors in organizational success is employee performance. Employee performance issues are an ongoing challenge for company management. As such, management needs to understand the various factors that impact employee performance. PT Inti Konten Indonesia, founded in 2010, has its share ownership distributed with 99% held by PT INTI (Persero)—a state-owned enterprise recognized as part of the strategic industry—and the remaining 1% owned by PT WBI (Widya Bhakti Inti). This study aims to evaluate how effectively knowledge management, the work environment, and stress levels have been implemented and their influence on enhancing employee performance. A quantitative research method was adopted, utilizing numerical data to address the research questions. Findings revealed that knowledge management and work stress significantly affect the performance of PT Inti Konten Indonesia employees, whereas the work environment does not exhibit a notable impact. The analysis employed SmartPLS 4.0 software and Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). This research is anticipated to offer valuable contributions to the theory and practice of human resource management, particularly for PT Inti Konten Indonesia in optimizing employee performance.*

**Keywords :** *Knowledge Management, Work Environment, Work Stress, Employee Performance, Sem-PLS.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan Penelitian .....	3
1.3 Rumusan Masalah.....	3
1.4 Batasan Masalah .....	3
1.5 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
2.1 Kinerja Karyawan .....	5
2.2 <i>Knowledge Management</i> .....	5
2.3 Lingkungan Kerja.....	6
2.4 Stres Kerja .....	7
2.5 <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	8
2.6 Penelitian Terdahulu .....	8
2.7 Kerangka Konseptual .....	10
2.8 Hipotesis.....	10
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>13</b>
3.1. Populasi Dan Sampel .....	13
3.2. Tahap Pengumpulan Data.....	14
3.3. Tahap Penyusunan Kuesioner .....	14

3.4 Tahap Uji Validitas Kuesioner.....	16
3.5 Metode Analisis .....	17
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>18</b>
4.1 Pengujian <i>Content Validity Index</i> (CVI).....	18
4.2 Pengujian Validitas Dan Reabilitas .....	20
4.3 Uji Struktural Model .....	22
4.3.1 Uji <i>R-Square</i> .....	22
4.3.2 Uji <i>F-Square</i> .....	23
4.3.3 Uji Model FIT .....	23
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	25
4.5 Pembahasan.....	26
4.5.1 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap kinerja karyawan .....	26
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.....	27
4.5.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.....	27
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>29</b>
5.1 Kesimpulan .....	29
5.2 Saran .....	29
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>30</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual .....	10
<b>Gambar 3.1</b> Tahapan Penelitian .....	12
<b>Gambar 4.1</b> Diagram Jalur Hasil Pengujian .....,.....	23

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	9
<b>Tabel 3.1</b> Penyusunan Kuesioner .....	14
<b>Tabel 4.1</b> <i>Content Validity Index</i> Kuesioner .....	17
<b>Tabel 4.2</b> Hasil Nilai <i>Outer Loading</i> .....	19
<b>Tabel 4.3</b> Hasil Uji Reabilitas .....	20
<b>Tabel 4.4</b> <i>R-Square</i> .....	21
<b>Tabel 4.5</b> <i>F-Square</i> .....	22
<b>Tabel 4.6</b> Model FIT .....	22
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Pengujian Hipotesis .....	24

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran A</b> Form Pengajuan Topik Skripsi .....	A-1
<b>Lampiran B.</b> Surat Kesediaan Membimbing .....	B-1
<b>Lampiran C.</b> Surat Keputusan Tugas Akhir (SK TA) .....	C-1
<b>Lampiran D.</b> Surat Penelitian Pengumpulan Data .....	D-1
<b>Lampiran E.</b> Kartu Konsultasi Bimbingan TA .....	E-1
<b>Lampiran F.</b> Form Perbaikan Ujian Komprehensif .....	F-1
<b>Lampiran G.</b> Kuesioner .....	G-1
<b>Lampiran H.</b> Similarity Check .....	H-1

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang serba cepat saat ini, semakin penting bagi perusahaan untuk menemukan cara agar tetap kompetitif. Salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi adalah kinerja karyawan. Ketika karyawan berada dalam kondisi terbaiknya, mereka dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan cara yang efektif dan efisien (Robbins et al., 2019).

PT Inti Konten Indonesia (INTENS) didirikan pada tahun 2010, di mana kepemilikan sahamnya terdiri dari 99 persen milik PT INTI (Persero), sebuah perusahaan milik negara yang beroperasi di sektor strategis, dan 1 persen sisanya dimiliki oleh PT WBI (Widya Bhakti Inti). Perusahaan ini memiliki tujuan untuk menyediakan solusi produk dan proses yang mendukung pertumbuhan bisnis klien, dengan menawarkan konten, aplikasi, serta layanan bernilai tambah lainnya yang berfokus pada teknologi informasi. Perusahaan dilanda serangkaian tantangan dan kesulitan yang mencapai puncaknya pada tahun 2019. Hal ini termasuk beban utang yang signifikan sebesar Rp 1,6 triliun dan *cashflow* negatif akibat kerugian. PT Inti juga menghadapi sejumlah tantangan hukum, di mana berbagai proyek inisiatif mengalami penundaan, yang menunjukkan adanya penurunan dalam kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencakup baik kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh individu saat melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Ketika sumber daya manusia dalam suatu perusahaan beroperasi secara efektif, maka efektivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Dengan kata lain, kelangsungan



hidup suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya (Rini et al., 2021).

Masalah kinerja karyawan merupakan tantangan yang akan terus berlanjut bagi manajemen perusahaan. Oleh karena itu, manajemen berkewajiban untuk mendapatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sugiarto et al., 2019). Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk *knowledge management*, lingkungan kerja, dan stres kerja.

Untuk melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, penting untuk mengidentifikasi indikator kinerja yang tepat. Indikator-indikator ini berfungsi sebagai sarana untuk mengevaluasi kinerja individu dalam peran tertentu. Ada berbagai aspek dari kinerja pekerjaan yang dapat dinilai melalui penggunaan indikator, termasuk kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu, kehadiran, dan tingkat kerja sama yang ditunjukkan oleh karyawan (Kawiana et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa isu yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh manajemen pengetahuan, kondisi lingkungan kerja, dan stres yang dialami karyawan terhadap kinerja di PT. Inti Konten Indonesia. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana penerapan manajemen pengetahuan, lingkungan kerja, dan tingkat stres telah dioptimalkan dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan pengetahuan dan praktik di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi manajemen PT. Inti Konten

Indonesia dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan melalui penelitian Tugas Akhir ini yaitu :

1. Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Konten Indonesia dianalisis untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.
2. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Inti Konten Indonesia diteliti guna mengetahui dampaknya secara menyeluruh.
3. Stres kerja di PT. Inti Konten Indonesia ditelaah untuk memahami sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja para karyawan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada deskripsi latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh signifikan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Inti Konten Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Inti Konten Indonesia?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Inti Konten Indonesia?

## **1.4 Batasan Masalah**

Ruang lingkup penelitian dibatasi pada pengaruh *knowledge management*, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Inti Konten Indonesia.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi:

Temuan penelitian ini dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kemampuan inovasi mereka, sambil memastikan bahwa karyawan mereka merasa terlibat dan berkinerja tinggi.

2. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, pengetahuan dan wawasan para peneliti dapat berkembang, sekaligus ilmu pengetahuan dapat diperluas.

3. Bagi Peneleti selanjutnya

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat menjadi sumber referensi yang berharga bagi para peneliti di masa depan yang ingin mengeksplorasi topik ini secara lebih mendalam dan mengembangkan pemahaman yang komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Jayathilake, H. D., Daud, D., Eaw, H. C., & Annuar, N. (2021). Employee development and retention of Generation-Z employees in the post-COVID-19 workplace: a conceptual framework. *Benchmarking: An International Journal*, 28(7), 2343–2364.
- Kawiana, I. G. P., Cempaka, N. M. S., Supartha, W. G., & Dewi, L. K. C. (2023). Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Limajari Interbhuana Bali. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2024–2040.
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 883–889.
- Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach. *The McGraw-Hill Companies*.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mantow, H. A. D., & Nilasari, B. M. (2022). The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 51–66.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Primawanti, E. P., & 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.
- Rahayu, S., & Rahmawati, T. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kebutuhan Informasi Caregivers Keluarga (K-KICK). *Dinamika Kesehatan: Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan*, 10(2), 838–846.
- Rini, R., Chandra, W., Lan, W. P., Williny, W., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinity Interlink Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 453–457.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
- Siade, S. Y., & Tania, K. D. (2024). Pengaruh Knowledge Management, Talent Management, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, 6(1), 26–37.
- Sihombing, P., Arsani, A., Oktaviani, M., Nugraheni, R., Wijaya, L., & Muhammad, I. (2024). *Aplikasi SmartPLS 4.0 untuk Statistisi Pemula*.
- Sugiarto, M., Waskito, J., & Jalil, M. (2019). Pengaruh Implementasi Knowledge Management dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 11(2), 144–157.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2), 101–114.
- Widayati, C. C., Anah, S., & Usman, M. (2022). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Sun Life Syariah Di Jakarta). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 128–138.
- Wulandari, A., & Asyani, Y. P. (2022). Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). *Narotama Jurnal Teknik Sipil*, 6(1), 24–29.
- Yamin, S. (2021). *Smartpls 3, amos & stata: Olah data statistik (mudah & praktis)* (Vol. 1). Dewangga Energi Internasional Publishing.