

Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik: Studi Pada Kinerja Karyawan PT Lestari Berkat Sejahtera

Paramita Septi Susanti

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara
Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda

[E-mail: paramitasepti0997@gmail.com](mailto:paramitasepti0997@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana strategi. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Lestari Berkat Sejahtera, dengan jumlah sampel 100 orang. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F, uji t dan uji dominan, sedangkan untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier Berganda. Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 26. Dari kedua variabel antara stres kerja dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja non fisik. Saran untuk manajemen perusahaan harus menyediakan sistem *coaching*, *counseling* dan *mentoring* dari atasan kepada bawahannya sesuai kebutuhan bawahan.

Kata Kunci: Stres Kerja; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting di perusahaan pada era globalisasi saat ini. Aktivitas perusahaan tidak akan berjalan lancar tanpa adanya sumber daya manusia. Peran manusia di ruang lingkup karyawan dalam memajukan dan mengembangkan suatu organisasi perusahaan sangatlah penting agar perusahaan dapat saling bersaing (Putri *et. al.*, 2022), berkompetisi demi mencapai tujuan yang berpondasikan misi dan visi perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada pengelola perusahaan dalam mempertahankan

atau memperoleh keuntungan dengan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas secara efisien dan efektif (Rihardi, 2021).

Pada umumnya setiap perusahaan akan mengalami permasalahan baik dari ruang lingkup eksternal maupun internal. Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu sumber daya manusia yang terampil, cekatan, ulet, sepenuhnya untuk kepentingan perusahaan. Perlu diketahui bahwa sumber daya manusia yang berkualitas mempengaruhi kinerja pada karyawan sehingga menciptakan kerjasama yang dapat menangani berbagai masalah baik dari pimpinan maupun karyawan lain demi kepentingan perusahaan dimana dibutuhkan saling pengertian.

Perusahaan PT. Lestari Berkat Sejahtera sebagai perusahaan yang bergerak di bidang usaha penyedia barang dan jasa dan saat ini fokus menjadi penyedia jasa kontraktor pertambangan dibidang pertambangan batu bara. Yang beralamatkan di Komp. Pesona Mahakam Ruko No. 30 Jl. Pelita Samarinda Seberang. Perusahaan ini telah berdiri dari tahun 2011 hingga dengan sekarang. Unsur terpenting lainnya di perusahaan untuk pencapaian keberhasilan suatu organisasi perusahaan yaitu kinerja.

Menurut Panjaitan (2018), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Adha *et. al.* (2019) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1. Data Plan dan Actual PT Lestari Berkat Sejahtera Per Juli-Desember 2021

No	Bulan	Jumlah Unit	Plan	Actual	Deviasi
1	Juli	13	78%	58%	75%
2	Agustus	13	74%	75%	100%
3	September	13	78%	67%	86%
4	Oktober	13	86%	78%	91%
5	November	13	83%	68%	82%
6	Desember	13	72%	81%	112%
	Jumlah		79%	71%	91%

sumber: PT Lestari Berkat Sejahtera

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa pada bulan Juli, September, Oktober, dan November memiliki *Deviasi* yang tidak sesuai dengan harapan, hal ini disebabkan oleh angka pada *Actually* berada di bawah angka pada *Planning*. Sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang ditentukan dan akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan, maka dapat dinyatakan bahwa kurangnya keberhasilan dari tujuan perusahaan akibat kinerja pegawai yang menurun saat berkerja.

Gunawan (2018) menyatakan stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT Lestari Berkah Sejahtera Samarinda, sebagian besar permasalahan dikarenakan jauhnya lokasi kerja sehingga karyawan jarang bertemu keluarga, tertekan dengan desakan waktu, medan lokasi kerja, yang apabila cuaca buruk maka medannya pun berbahaya. Hal ini dapat menimbulkan kecemasan yang kemudian mengakibatkan stres kerja pada karyawan dan karena tuntutan pekerjaan yang semakin berat dialami oleh karyawan sehingga karyawan perlu waktu istirahat yang cukup untuk mengembalikan kondisi badannya agar kembali fit (Darmasari, 2022). Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan (Cahyani & Frianto, 2019), sehingga produktivitas perusahaan juga akan menurun dan menjadi hambatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fitriani *et. al.* (2019) lingkungan kerja non fisik digambarkan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan hasil observasi yang penulis dapat berkenaan lingkungan kerja non fisik, diketahui lingkungan kerja non fisik pada PT Lestari Berkah Sejahtera Samarinda masih belum kondusif, belum kondusifnya lingkungan kerja non fisik dapat dilihat beberapa karyawan dalam berkomunikasi dengan atasan atau sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, kurang interaktifnya antar karyawan karena sama-sama terlalu disibukan dengan pekerjaan atau sibuk sendiri dengan smartphone atau *gadget* atau *handphone* yang ada di tangannya, sehingga tidak ada perhatian atau mengabaikan orang juga lingkungannya, suasana di tempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan apabila cuaca kurang mendukung seperti hujan maka jalanan akan menjadi licin dan berlumpur.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2013) adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian remunerasi pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Suryani & Yoga, 2019). Stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber

stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi (Greenberg dalam Setiyana, 2013). Secara umum seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek (Robbins, 2017), yaitu:

- a. Fisiologis yaitu aspek yang berhubungan dengan gejala fisik. Adapun indikator dari gejala fisik yaitu: adanya perubahan metabolisme tubuh, kecepatan detak jantung meningkat dan sesak napas, tekanan darah meningkat, kadar glukosa darah meningkat, sakit kepala dan serangan jantung.
- b. Psikologis yaitu aspek yang berhubungan dengan ketidakseimbangan kondisi mental seseorang. Adapun indikator yang berhubungan seperti: rasa tidak puas terhadap pekerjaan, rasa tidak percaya, gelisah, cemas, mudah marah, merasa bosan dan sering menunda pekerjaan.
- c. Perilaku yaitu aspek yang berhubungan dengan tingkah laku seseorang yang mengalami stres kerja. Adapun indikator perilaku seperti: menurunnya produktivitas kerja, absensi yang buruk, kurangnya selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah, insomnia, kurang berkonsentrasi.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Siagian & Khair, 2018), ukuran lingkungan kerja non fisik meliputi beberapa indikator, antara lain:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, kekeluargaan dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja, dapat mempengaruhi karyawan akan tetap tinggal dalam satu perusahaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Memiliki hubungan yang baik dan saling menghargai antara atasan dan bawahan, akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- d. Kerjasama antar karyawan
Kerja sama yang baik antara karyawan sangat penting untuk lingkungan kerja yang lancar dan penyelesaian tugas yang efisien.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Aspek kinerja menurut Yanti (2021) sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja menunjukkan seberapa baik karyawan memenuhi kebutuhan pelanggan dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas secara tepat waktu dan akurat.
- b. Kuantitas kerja adalah Realisasi *output* ini menghasilkan operasi normal kecepatan penyelesaian tugas itu sendiri sebagai representasi dari sejumlah tabel kerja dari jumlah siklus yang dihasilkan.

- c. Kerjasama adalah kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan bersama.
- d. Tanggung jawab berarti mengambil tanggung jawab atas tindakan seseorang dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Metode

Penelitian ini mengenai pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Berkat Sejahtera di Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini membutuhkan sebuah objek atau subjek agar masalah dapat terpecahkan (Setyaningrum & Yanuarita, 2020). Jumlah populasi pada objek sebesar 100 karyawan dan memakai keseluruhan populasi untuk sampel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan alat ukur skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur variabel dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Agar data yang terkumpul dapat bermanfaat bagi peneliti, maka data haruslah dianalisis sedemikian rupa sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tahap-tahap dalam analisis yaitu: Uji Validitas dan Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas) Analisis Regresi Linier Berganda (Persamaan Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi) Pengujian Hipotesis (Uji T, Uji F, Uji Dominan).

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas

Hasil pengujian validitas variabel stres kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan 31 item *corrected item* total yang lebih besar dari r-tabel pada penelitian ini menggunakan 100 responden didapati nilai 0,19 dengan tingkat signifikan uji dua arah 5% sebagai r tabel. Dengan demikian seluruh butiran pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas semua variabel baik variabel dependen maupun independen mempunyai koefisien Cronbach Alpha 0,906 yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil grafik distribusi normal, menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak menyebar jauh dari diagonal dan mendekati arah garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas tersebut memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel stres kerja dan lingkungan kerja non fisik semua menunjukkan lebih dari 0,10. Nilai VIF variabel stres kerja dan lingkungan kerja non fisik semua variabel menunjukkan kurang dari 1,0. Oleh karena itu diambil keputusan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja non fisik tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 2, Analisis Regresi Linier Berganda

No	Modal	Unstrandardized		Standardized		
		Coefficients		Beta	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(constant)	24,324	2,787		8,728	,000
	Stres Kerja	,056	,066	,074	,848	,398
	Lingkungan kerja non fisik	,873	,138	,553	6,313	,000

sumber: data diolah 2022

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y=24,324+0,056X_1+0,873X_2+e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) nilainya adalah nol, maka nilai koefisiensi kinerja sebesar 24,324.
2. b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,056 menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel stres kerja akan mempengaruhi positif

terhadap kinerja karyawan sebesar 0,056 sebaliknya apabila stres kerja turun satu satuan maka kinerja akan menurun sebesar 0,056 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai pada variabel X1.

3. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,873 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja non fisik akan mempengaruhi positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,873 sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik turun satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,873 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai pada variabel X2.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R²)

Tabel 3, Model Summary

Modal	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583	,340	,326	4,985

sumber: data diolah, 2022

Pada tabel 3 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,583 yang berarti hubungan antara variabel bebas stres kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara serentak terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada tingkat hubungan kategori sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,340. Maka dapat disimpulkan kemampuan variabel (stres kerja dan lingkungan kerja non fisik) secara serentak mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 0,340 sedangkan sisanya 0,660 ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Tabel 4, ANOVA

No	Modal	Unstrandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(constant)	24,324	2,787		8,728	,000
	Stres Kerja	,056	,066	,074	,848	,398
	Lingkungan kerja non fisik	,873	,138	,553	6,313	,000

sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan data di tabel diperoleh nilai Fhitung sebesar 24,948 dan nilai signifikan pada tabel ANOVA 0,000 lebih kecil daripada dari signifikan penelitian yaitu 0,05 dan Ftabel adalah 3,09. Oleh karena Fhitung > Ftabel (24,948 > 3,09)

maka dapat disimpulkan variabel X1 dan X2 secara serentak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dapat dinyatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 5, Uji Parsial

No	Modal	Unstrandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(constant)	24,324	2,787		8,728	,000
	Stres Kerja	,056	,066	,074	,848	,398
	Lingkungan kerja non fisik	,873	,138	,553	6,313	,000

sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil tabel 5 dapat dijelaskan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a. Variabel Stres Kerja (X1)

Nilai pada tabel signifikan hitung menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) 0,398 dan thitung 0,848 bila dibandingkan dengan nilai signifikan penelitian 0,05 dan nilai ttabel 1.984 maka $0,398 > 0,05$ dan $0,848 < 1.984$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, dengan demikian variabel stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Lestari Berkat Sejahtera.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Nilai pada tabel signifikan hitung menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 0,000 dan thitung 6,313 bila dibandingkan dengan nilai signifikan penelitian 0,05 dan nilai ttabel 1,984 maka $0,000 < 0,05$ dan $6,313 > 1.984$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji dominan di tabel 5. Menunjukkan bahwa nilai pada *Standardized Coefficients beta* terbesar adalah variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0,553 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja pada PT Lestari Berkat Sejahtera.

Berdasarkan hasil dari penelitian diketahui bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) yang dilakukan pada PT Lestari Berkat Sejahtera berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Sudirman (2018), stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Pangarso & Ramadhyanti, 2015). Penelitian ini juga sesuai dengan teori dari yang menyatakan kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kristanti (2017) yang menyatakan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan yang diteliti oleh Septyani (2021) yang menyatakan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan uji t parsial (thitung) pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PT Lestari Berkat Sejahtera. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Pradana & Nugraheni, 2015), yang menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja.

Simpulan

Berdasarkan uraian yang penulis jabarkan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Lestari Berkat Sejahtera di Samarinda, variabel lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Berkat Sejahtera di Samarinda, dan variabel stres kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Berkat Sejahtera di Samarinda. PT Lestari Berkat Sejahtera di Samarinda disarankan untuk manajemen perusahaan harus menyediakan sistem *coaching*, *counseling* dan *mentoring* dari atasan kepada bawahannya sesuai kebutuhan bawahan. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian menggunakan objek dan responden yang sama disarankan dapat melakukan perbaikan. Perbaikan dapat dilakukan dengan menggunakan analisis data yang lebih lengkap atau dengan menambahkan beberapa variabel yang secara teoritis maupun empiris dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga diharapkan akan diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan lebih komprehensif di bidang hasil penelitian ini.

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.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296–302.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119–133.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 1(2), 56–61.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Pangarso, A., & Ramadhianti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(2), 174–193.
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60.
- Pradana, R., & Nugraheni, R. (2015). Analisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Indonesia kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 579–590.
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10–20.
- Septyani, P. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Individu (Studi Pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 391–398.

- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 376–396.
- Setyaningrum, W., & Yanuarita, H. A. (2020). Pengaruh covid-19 terhadap kesehatan mental masyarakat di Kota Malang. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(4).
- 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.
- Sudirman, S. A. (2018). Stres kerja dengan keharmonisan keluarga pada karyawan. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 79–85.
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2019). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113.
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1).