

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA INDONESIA CABANG BALI

**Kadek Ayu Mega Mahayani¹, Anak Agung Dwi Widyani², Ni Putu Ayu Sintya
Saraswati³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹mahayanimega@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 34 karyawan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali. Pengolahan data menggunakan teknik analisis Regresi Berganda dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali. Adanya keterbatasan objek penelitian yang digunakan hanya berfokus pada stres kerja dan lingkungan kerja sehingga tidak dapat menganalisis atau menjangkau lebih dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu membantu dalam usaha mencapai tujuan (Sandi *et al.*, 2019). Menurut Saputra dan Wibawa (2018) sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga, dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Menurut Mangkuprawira (2017) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widyani, 2021). Menurut Mauli (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor stres kerja. Stres kerja adalah respon dari seseorang terkait dengan suatu kondisi lingkungan, dihubungkan dengan karakteristik individu yang berbeda-beda, dan merupakan dampak dari setiap

tindakan yang dilakukan oleh orang lain/pihak eksternal (Kreitner dan Kinicki, 2017). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan Diputra dan Surya (2019), Wiryana (2020), Sugiarto dan Nanda (2020) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Wartono (2017) dan Lengkong *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2018). Lebih lanjut Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan.

Josephine dan Harjanti (2017), Hardiani *et al.*, (2017), Kusumastuti *et al.*, (2019) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anastasia dan Ronnie (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Safira dan Rozak (2020) dan Chandra dan Adriansyah (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Terminal Keberangkatan PT. Garuda

Indonesia di Bandara I Gusti Ngurah Rai yang merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang industri penerbangan nasional Indonesia. PT. Garuda Indonesia cabang Bali telah menerapkan cara kerja yang efektif atau cara-cara meningkatkan kinerja yang baik, agar kinerja yang dihasilkan lebih baik. Salah satunya adalah penerapan absensi setiap harinya. Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada *DUMAN (Duty Manager)* terdapat permasalahan mengenai rendahnya kinerja karyawan terlihat pada perilaku karyawan yang tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, ketelitian dalam bekerja, mengutamakan kejujuran dalam melakukan pekerjaan, dan memberikan gagasan yang inovatif untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena rendahnya kinerja karyawan tersebut menyebabkan ketidاكلancaran proses pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan PT. Garuda Indonesia Cabang Bali juga didukung dengan meningkatkan absensi karyawan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 7,17%. Mudiarta dalam Mahrizal (2019) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak PT. Garuda Indonesia cabang Bali.

Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat

absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak PT. Garuda Indonesia cabang Bali. Selain itu, minimnya pemberian pekerjaan kepada karyawan juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat ini karena berdasarkan hasil wawancara dengan *Duty Manager*, permasalahan lain yang dihadapi PT. Garuda Indonesia Cabang Bali yaitu tidak tercapainya target kerja akibat pandemic.

Terakit dengan faktor lingkungan kerja, Lingkungan kerja fisik yang terdapat di PT. Garuda Indonesia cabang Bali khususnya pada bagian terminal keberangkatan tidak terlihat mengalami permasalahan, hal ini dikarenakan PT. Garuda Indonesia cabang Bali sangat memperhatikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang di gunakan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Namun pada lingkungan kerja non fisik, yang ada di bagian terminal keberangkatan PT. Garuda Indonesia cabang Bali saat ini penuh dengan persaingan yang sangat ketat antar individu. Para karyawan selalu ingin mendapat perhatian yang lebih terhadap atasan sehingga beberapa karyawan terlihat kurang nyaman dengan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti berusaha menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terminal keberangkatan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali yang meliputi: stres kerja dan lingkungan kerja. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali”.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Bali.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Attribution Theory (Teori Atribusi)

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1972-1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan caracara tertentu (Robbins dan Judge, 2017).

2. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:94), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

3. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami

karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat dilihat dari munculnya emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

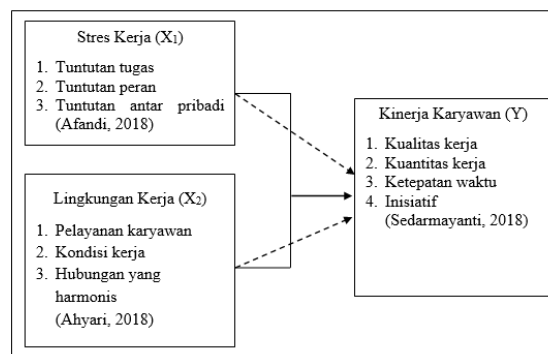
4. Lingkungan Kerja

Menurut Siregar (2020) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya Sedarmayanti (2018) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapatbeberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

5. Hipotesis

Adapun gambar model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)
Hipotesis

- H₁: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini bertempat di *Customer Service* PT. Garuda Indonesia di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia khususnya stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan *customer service* PT. Garuda Indonesia di Bandara I Gusti Ngurah Rai sejumlah 34 orang. Jenis sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara wawancara dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu prosedur statistik dalam menganalisis pengaruh antara variabel *independen* dan variabel *dependen*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis ini bertujuan untuk memperoleh koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang telah dibuat akan diterima atau tidak. Menurut Sugiyono (2018) bentuk umum dari regresi linier berganda secara sistematis adalah sebagai berikut.

$$Y = B_0 + B_1.X_1 + B_2.X_2 + e_i$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

B₀ = Nilai konstanta

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

b₁ = Koefisien regresi Stres Kerja

b₂ = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

e_i = residual / error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel stres kerja sebesar 0,872, lingkungan kerja sebesar 0,610 dan kinerja karyawan sebesar 0,900. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,186 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu stres kerja dan kepuasan kerja > 0,10 dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05

terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Stres kerja sebesar 0,594 dan lingkungan kerja sebesar 0,581. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali dilakukan dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,733	3,066		1,870	0,071
Stres Kerja	-0,376	0,159	-0,308	-2,362	0,025
Lingkungan Kerja	1,211	0,228	0,694	5,323	0,000
R					0,701
R Square					0,493
Adjusted R Square					0,460
F Statistic					15,078
Signifikansi F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

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

$$Y = 5,733 + -0,376X_1 + 1,211X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* 5,733 menunjukkan bahwa apabila nilai dari stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Garuda Indonesia Cabang Bali akan meningkat sebesar 5,733 satuan.

$b_1 = -0,376$ berarti apabila stres kerja (X_1) dinaikkan satu satuan (1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berubah

maka kinerja karyawan (Y) menurun sebesar 0,376 satuan. Artinya setiap peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali.

$b_2 = +1,211$ berarti apabila lingkungan kerja (X_2) dinaikkan satu satuan (1) dan stres kerja (X_1) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 1,211 satuan. Artinya setiap peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali.

b. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,702 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali.

c. Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,460 atau sebesar 46,0%. Hal ini berarti variasi hubungan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali adalah sebesar 46,0% sedangkan sisanya sebesar 54,0% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

d. Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 15,078 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa ada pengaruh secara simultan dari variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali.

e. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar -2,362 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,025 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,323 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian**1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat stres kerja yang ada pada Garuda Indonesia Cabang Bali maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Apabila adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi keadaan psikologis dan cara berpikir seorang karyawan ataupun adanya tekanan, tuntutan dan beban kerja berlebihan sehingga karyawan yang mengalami stres kerja cenderung sulit untuk fokus dan secara tidak langsung hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diputra dan Surya (2019), Wirya (2020), Nanda dan Sugiarto (2020) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat lingkungan kerja yang ada di Garuda Indonesia Cabang Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dan juga berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017), Kusumastutia dkk (2019), Septiawan dan Heryanda (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali.

2. Keterbatasan dan Saran

a. Keterbatasan

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti; disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada Garuda Indonesia Cabang Bali. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

b. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Garuda Indonesia Cabang Bali berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan pimpinan Garuda Indonesia Cabang Bali memberikan target dan tuntutan tugas yang tidak terlalu tinggi sesuai dengan bidang kerja karyawan memberatkan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali.
- 2) Disarankan agar pimpinan Garuda Indonesia Cabang Bali memberikan fasilitas kerja yang lebih memadai untuk mendukung aktivitas kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, F., dan Ronnie, R. M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. I(4), 725–735.*
- Diputra, A. A. D. P., dan Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(2), 1026.*
- Hardiani, Muhiddin, M. I. N., Sutrisno Harianty, dan Pandik, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo IV (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar. *Jurnal Lmiah Bongaya (Manajemen dan Akuntansi), Xxii, 49–56.*
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Kreitner, dan Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi (Orgaizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., dan Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN), 3(1), 43–53.*
- Lantara, D., dan Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Prespektif Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., dan Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Manado Karya Anugrah. *Productivity, 1(3), 208–214.*
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern, 8(3), 28–32.*
- Mangkuprawira. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Ghalia (ed.)).
- Mauli, S. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *AKBAR JUARA, 3(2).*
- NitiseMITO, A. S. (2018). *Manajemen Personalia* (Edisi Ketii). Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. S., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (edisi 13 j). Salemba Empat.
- Sandi, Q., Syukri, A., dan Anwar US, K. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Studi Islam, 2(2), 63–84.*
- Saputra, I. M. A., dan Wibawa, I. M. A. (2018). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan. Kinerja individu merupakan kunci kesuksesan bagi organisasi , sehingga peran SDM sangat penting demi k. *E-Jurnal Manajemen Unud, 7(6), 3201–3229.*
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(3), 217-230.*
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Siregar, W. H. (2020). Pengaruh human

- relation, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten mandailing natal. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 2(2), 207–218.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. ALFABETA.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 56–61.
- Wirya, K. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.