

**PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT PUPUK SRIWIJAYA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagian dari syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**HANDOKO NAINGGOLAN**

**NPM. 1511110169**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDIANTI PALEMBANG  
2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Handoko Nainggolan  
Nomor Pokok/NIM : 15.11.11.0169  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pupuk Sriwijaya Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 3 Juni 2020 Pembimbing I :

Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si  
0012116501

Tanggal 03 Juni 2020 Pembimbing II :

Maswah, SE., MM  
0225105601

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak, CA.CSRS  
NIDN : 0205026401



## MOTTO

*“Life is like riding a bicycle, to keep you balance you must keep movin”*

*-Albert Einstein-*

*Skripsi ini kupersembahkan kepada :*

➤ *Tuhan YME*

➤ *Kedua Orangtua Ku*

➤ *Adik-Adikku*

➤ *Seseorang yang ku sayangi*

➤ *Teman-teman seperjuangan ku*

➤ *Para pendidik yang kuhormati*

➤ *Sahabat – Sahabat ku*

➤ *Almamater tercinta*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Handoko Nainggolan  
Nomor Pokok : 15.11.11.0169  
Angkatan : 2015  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Skripsi : PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PUPUK SRIWIJAYA PALEMBANG.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2020

  
Penulis



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan YME, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar, Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan selesai tepat waktunya. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program S-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridianti Palembang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini sangat sulit terwujud sebagaimana yang diharapkan, tanpa bimbingan dan bantuan serta tersedianya fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh beberapa pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis sampaikan rasa terima kasih dan rasa hormat kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP, selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak, CA., CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE., MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si dan Ibu Maswah SE., MM yang telah banyak membantu dan memotivasi Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Herlan Djunaidi, SE., MP, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membimbing penulis sejak awal hingga akhir masa studi.
6. Mama dan (Alm) Bapa Tercinta, Kak Setia Roslita Nainggolan serta adik Andreas Nainggolan beserta keluarga besar, yang telah memberikan do'a, kasih sayang, dorongan, semangat, serta motivasi kepada penulis dalam berbagai hal baik terutama dalam penyusunan skripsi ini.
7. Sofya Claudia Purba seseorang yang telah selalu mendoakan, menyemangati, memberi motivasi & kasih sayang kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini

8. Pimpinan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang yang telah memberikan izin kepada Penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut.
9. Segenap Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
10. Bapak dan Ibu Karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah membantu kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman seperjuangan sekaligus mentor dalam penyusunan skripsi ini, Nissa dan Penulis angkatan tahun 2015 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
12. Almamater yang kebanggakan Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang Penulis buat ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki Penulis. Oleh sebab itu, Penulis mengharapkan adanya saran dan masukan bahkan kritik membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak khususnya dalam bidang Manajemen Ekonomi.

Palembang,      Maret 2020



Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
ABSTRAK .....	xii
RIWAYAT HIDUP .....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1. Stress Kerja .....	7
2.1.1. Pengertian Stress Kerja .....	7
2.1.2. Penyebab Stress Kerja.....	11
2.1.3. Manajemen Stress .....	15
2.1.4. Indikator Stress Kerja .....	17
2.2. Lingkungan Kerja.....	18
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	19
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	20
2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja .....	25
2.3. Kinerja Karyawan .....	26
2.3.1. Pengertian Kinerja .....	26
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	27
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.4. Hubungan Antar Variabel .....	29
2.4.1. Hubungan Antara Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan	29
2.4.2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Kinerja Karyawan.....	29
2.5. Penelitian Lain yang Relevan .....	29
2.6. Kerangka Berpikir .....	33

2.7. Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
3.1.1. Tempat Penelitian .....	36
3.1.2. Waktu Penelitian .....	36
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.2.1. Data Primer .....	37
3.2.2. Data Sekunder .....	37
3.3. Populasi dan Sampel .....	37
3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	40
3.4.1. Variabel Penelitian .....	40
3.4.2. Definisi Operasional Variabel .....	40
3.5. Uji Instrumen .....	42
3.5.1. Uji Validitas .....	42
3.5.2. Uji Reliabilitas .....	42
3.6. Teknik Analisis Data .....	42
3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	42
3.6.2. Analisis Koefisien Korelasi (R) .....	43
3.6.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
3.7. Uji Hipotesis .....	45
3.7.1. Uji Simultan (Uji F) .....	45
3.7.2. Uji Parsial (Uji t) .....	45
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	47
4.1.1. Gambaran Perusahaan PT Pupuk Sriwijaya Palembang ..	47
4.1.2. Visi dan Misi, Nilai Perusahaan serta Budaya Perusahaan .....	49
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	49
4.2. Pembahasan .....	60
4.2.1. Karakteristik Responden .....	60
4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	64
4.2.2.1. Uji Validitas .....	64
4.2.2.2. Uji Reliabilitas .....	65
4.2.3. Analisis Statistik Deskriptif .....	67
4.2.4. Analisis Data .....	68
4.2.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
4.2.4.2. Analisis Koefisien Korelasi (R) .....	70
4.2.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	71



4.2.5. Pengujian Hipotesa .....	72
4.2.5.1. Uji F (Simultan) .....	72
4.2.5.2. Uji t (Parsial) .....	73
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
5.1. Kesimpulan .....	76
5.2. Saran .....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Karyawan .....	3
Tabel 2.1.	Penelitian Sebelumnya yang Terkait .....	34
Tabel 3.1.	Jadwal Penelitian .....	33
Tabel 3.2.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian di PT Pupuk Sriwijaya Palembang .....	38
Tabel 3.3.	Jumlah Sampel Karyawan PT Pupuk Sriwijaya Palembang ..	39
Tabel 3.4.	Definisi Operasional Variabel .....	41
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	61
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	63
Tabel 4.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X1) .....	64
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	65
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	65
Tabel 4.7.	Hasil Uji Reliabilitas .....	66
Tabel 4.8.	Statistik Deskriptig Variabel Stress Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) .....	67
Tabel 4.9.	Hasil Uji Regresi Berganda .....	68
Tabel 4.10.	Interpretasi Nilai R .....	70
Tabel 4.11.	Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) .....	71
Tabel 4.12.	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	72
Tabel 4.13.	Hasil Uji F (Simultan) .....	73
Tabel 4.14.	Hasil Uji t (Parsial) .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir .....	34
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Pupuk Sriwijaya Palembang .....	50

# **PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PUPUK SRIWIJAYA PALEMBANG**

Oleh Handoko  
Nainggolan NIM  
1511110169

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pupuk Sriwijaya Palembang. (2) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pupuk Sriwijaya Palembang dan (3) Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pupuk Sriwijaya Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 orang karyawan PT Pupuk Sriwijaya Palembang dari total keseluruhan populasi sebanyak 2.387 orang yang dipilih menggunakan metode purposive sampling dan ditentukan melalui rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi dan analisis koefisien determinasi. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas (CFA) dan reliabilitasnya (Cronbach Alpha). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Pupuk Sriwijaya Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel Stress Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar 24,538 dan taraf signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan pula bahwa Stress Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) (Secara Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Handoko Nainggolan  
Alamat : Jln. Taqwa Mata Merah Lr. Padat Karya No. 6 RT. 041  
RW. 005 Kec. Kalidoni Kel. Sei Selincah Palembang.  
Kode Pos : 30119  
Nomor Telepon : 081377593379  
Email : handoko@pusri.co.id  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tanggal Kelahiran : 29 Oktober 1994  
Status Marital : Belum Menikah  
Warga Negara : Indonesia  
Agama : Kristen Protestan

### **Riwayat Pendidikan**

Sekolah Dasar Tahun 2001-2006

Sekolah Menengah Pertama 2006-2009

Sekolah Menengah Atas 2009-2012

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu organisasi harus memberi perhatian yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusia atau karyawannya.

Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu

SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu, oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

**Tabel 1.1.**  
**Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan**

No	Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	Deskripsi
1	Faktor Lingkungan	Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis dan ketidakpastian teknologis
2	Faktor Perusahaan	Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap hidup organisasi
3	Faktor Pribadi	Masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian.

Selain stress, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor



yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

PT Pupuk Sriwidjaja (PT. Pusri) Palembang adalah salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara ). PT Pupuk Sriwidjaja Palembang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). PT Pusri memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk urea dan kimia lainnya.

Sejarah panjang Pusri sebagai pelopor produsen pupuk nasional selama lebih 50 tahun telah membuktikan kemampuan dan komitmen dalam melaksanakan tugas penting yang diberikan oleh pemerintah. Dalam mencapai tujuan organisasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, tentunya harus mempunyai karyawan yang benar-benar mau bekerja keras, serius dalam bekerja, mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan pimpinan, mempunyai keahlian, penuh semangat dan juga mampu memberikan hasil yang sesuai dengan target perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pentingnya pengelolaan stress dan pengaruh kondisi lingkungan kerja diharapkan dapat menjamin tercapainya tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba untuk menjabarkan pembahasanan mengenai **“PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PUPUK SRIWIJAYA PALEMBANG”**.

### **1.2. Perumusan masalah**

Berlatar belakang dari permasalahan tersebut diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penulisan proposal ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti , penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.
2. Bagi Universitas, Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi Instansi yang terkait (perusahaan), penelitian ini agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ahyari, Agus. 2012. *Manajemen Perkantoran Edisi II*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Alex S Nitisemito. 2010. *Motivasi Dalam Manajemen. Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. 2012. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPF.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.

- Robbins, Stephen. Judge, Timothy. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryabrata, Sumadi. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.