

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELANGI
INTI PERTIWI KABUPATEN MUSI BANYUASIN SUMATERA
SELATAN**



**Diajukan Oleh :
ARI WIJAYA
NPM. 1901110221**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ari Wijaya
Nomor Pokok/NIRM : 1901110221
Jurusan/Prog Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELANGI INTI PERTIWI KABUPATEN MUSI BANYUASIN SUMATERA SELATAN

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 22-03-2024 Pembimbing I : Kartawinata, SE., M.P
NIDN : 0214125901

Tanggal 22-03-2024 Pembimbing II : Muhammad Said, SE., M.Si
NIDN : 0217046401

06 /PS/DFEB/24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal : 22-03-2024



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

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal : 22-03-2024


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

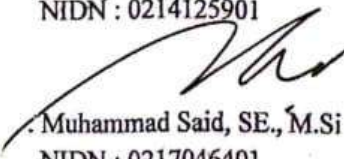
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ari Wijaya
Nomor Pokok/NIRM : 1901110221
Jurusan/Prog Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELANGI INTI PERTIWI KABUPATEN MUSI BANYUASIN SUMATERA SELATAN

Penguji Skripsi :

Tanggal ~~22-03-2024~~ Ketua Penguji : 
: Kartawinata, SE., M.P
NIDN : 0214125901

Tanggal ~~22-03-2024~~ Penguji I : 
: Muhammad Said, SE., M.Si
NIDN : 0217046401

Tanggal ~~22-03-2024~~ Penguji II : 
: Amallah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201

06 / PS / DFEB / 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Tanggal : ~~22-03-2024~~



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

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal : ~~22-03-2024~~


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Ari Wijaya
NPM : 1901110221
Alamat : Desa Ngulak 1 RT 09 RW 03 Kecamatan Sanga Desa
Program Studi : Manajemen / Strata 1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan**” adalah bukan plagiat.

Apabila dikemudian hari skripsi saya adalah plagiat, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Maret 2024
Yang membuat pernyataan,



Ari Wijaya

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

if others can, then i can
(Unknown)

Kupersembahkan kepada:

- Kedua orangtua yang tersayang
- Orang terkasih inisial N
- Para pendidiku yang kuhormati
- Teman – teman seperjuangan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran tuhan yang maha esa atas rahmat dan pertolongan-nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja , Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan”.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sehingga dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prop. Dr.Ir.H. Edizal A E, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si. A k. CA.CSRS selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.
4. Bapak Kartawinata, SE., M.P selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Muhammad Said, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, motivasi, dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Para dosen, staff dan seluruh civitas akademika FEB Universitas Tridianti yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan ini.
6. Ayah dan Ibu serta keluarga yang telah memberikan doa dan banyak dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Untuk pacar ku yang berinisial N yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
8. Teman seperjuangan Rano, Joshua, Riki, Marlindo, dan Emiliana yang telah menyemangati dan mendukung dalam setiap langkah pada proses penyelesaian skripsi ini.
9. Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi yang telah mendukung penyelesaian skripsi ini.
10. Semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kata sempurna. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan guna melengkapi segala kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan mamfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Palembang, maret 2024
Penulis,

Ari Wijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	2
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	3
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	4
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	5
KATA PENGANTAR	6
DAFTAR ISI.....	7
DAFTAR GAMBAR	10
DAFTAR TABEL.....	11
ABSTRAK	12
RIWAYAT HIDUP.....	1
BAB I PENDAHULUAN	1
10.1. Latar Belakang.....	1
10.2. Rumusan Masalah	3
10.3. Tujuan penelitian	4
10.4. Manfaat penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Landasan Teori	6
2.1.1. Kinerja karyawan.....	6
1.4.2. Lingkungan kerja.....	10
1.4.3. Beban Kerja	13
1.4.4. Stress Kerja	15
2.2. Penelitian Relevan	18
2.3. Kerangka Berpikir	20
2.4. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1. Jenis Penelitian	22
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	23

3.4.	Populasi, Sampel dan sampling	24
3.5.	Rancangan Penelitian	26
3.6.	Variabel dan Definisi Operasional	27
3.7.	Teknis Analisis	32
3.7.1.	Uji Validitas	32
3.7.2.	Uji Realibilitas	32
3.7.3.	Uji Asumsi Klasik	32
3.7.4.	Analisis Regresi Linear Berganda	34
3.7.5.	Analisis Koefisien Determinasi	34
3.8.	Uji Hipotesis	35
3.8.1.	Uji Hipotesi Simultan (Uji F)	35
3.8.2.	Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		37
4.1.	Hasil Penelitian	37
4.1.1.	Sejarah Singkat PT. Pelangi Inti Pertiwi	37
4.1.2.	Visi dan Misi PT. Pelangi Inti Pertiwi	38
4.1.3.	Struktur Organisasi	38
4.2.	Hasil Analisis	40
4.2.1.	Hasil Uji Validitas	40
4.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas	42
4.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	42
4.3.1.	Hasil Uji Normalitas.....	43
4.3.2.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	44
4.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	44
4.4.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	45
4.5.	Hasil Koefisien Determinasi(R^2).....	47
4.6.	Hasil Uji Hipotesis.....	47
4.6.1.	Hasil Uji Statistik F (Uji Simultan)	47
4.6.2.	Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)	48
5.1.	Kesimpulan	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		50

5.2. Saran.....	50
SISTEMATIKA PENULISAN	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	20
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Pelangi Inti Pertiwi	39
Gambar 3. Hasil Uji Normalitas	43
Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	45

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Lain Yang Relevan	18
Tabel 2. Waktu Peneltian.....	22
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja	28
Tabel 4. Skala Likert.....	31
Tabel 5. Hasil uji validitas lingkungan kerja.....	40
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Beban Kerja	40
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	41
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 10. Hasil Uji Multikolonieritas	44
Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	46
Tabel 12. Hasil Uji R^2	47
Tabel 13. Hasil Uji F.....	48
Tabel 14. Hasil Uji t.....	48

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELANGI INTI PERTIWI
KABUPATEN MUSI BANYUASIN
SUMATERA SELATAN**

ABSTRAK

Telah dilakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pelangi inti pertiwi kabupaten musibanyuasin sumatera selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan kuantitatif , data dari penelitian ini dikumpulkan dari 50 karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan kategori sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linie berganda dengan bantuan SPSS 26 sebagai alat untuk menganalisis. Hasil penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (2) Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (3) terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan (4) Beban Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran dan pemasukan alternatif solusi guna memecahkan masalah di dalam suatu perusahaan maupun organisasi yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stress Kerja yang berguna dalam meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRESKERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELANGI INTI PERTIWI
KABUPATEN MUSI BANYUASIN
SUMATERA SELATAN**

ABSTRACT

Research has been conducted regarding the influence of the work environment, workload and work stress on employee performance at PT Pelangi Inti Pertiwi, Musi Banyuasin Regency, South Sumatra. This research aims to find out how the work environment, workload and work stress influence employee performance. Using quantitative data, the data from this research was collected from 50 employees of PT. Rainbow Core Motherland. The sampling technique uses a non-probability sampling technique with a saturated sampling category. Data was collected using a questionnaire which was then analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26 as a tool for analysis. The results of this research are (1) There is an influence of the Work Environment on Employee Performance (2) There is an influence of Workload on Employee Performance (3) There is an influence of Work Stress on employee performance (4) Workload and Work Stress have no effect on Employee Performance and Work Environment effect on Employee Performance. PT. Pelangi Inti Pertiwi, Musi Banyuasin Regency, South Sumatra. It is hoped that this research can be used as material for consideration, contribution of thought and inclusion of alternative solutions to solve problems within a company or organization related to the Work Environment, Workload and Work Stress which are useful in improving employee performance so that they can achieve organizational goals.

Keywords : Work Environment, Workload, Work Stress, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Ari Wijaya, dilahirkan di Desa Ngulak 1 pada tanggal 20 Januari 2001, putra dari Bapak Muhamad dan Ibu Erna. Ia merupakan anak ke 5 (lima) dari lima bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 6 Ngulak, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2016 di SMP Negeri 1 Sanga Desa dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 1 Sanga Desa. Pada tahun 2019 ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, 15 Maret 2024

AW

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi baik yang terdapat pada instansi pemerintahan maupun pada perusahaan. Setiap perusahaan dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban sumber daya manusia dalam mengelola organisasi perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Dalam rangka pemamfaatan sumber daya manusia agar optimal, maka manajemen sumber daya manusia dapat melakukan berbagai cara salah satunya adalah dengan memberikan Lingkungan Kerja yang memadai, menyesuaikan Beban Kerja yang diterima oleh karyawan agar tidak menimbulkan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Peningkatan dan penurunan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan tidak terlepas dari lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan produktivitasnya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan dengan lingkungan yang baik akan membuat perasaan karyawan nyaman dan senang karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan memuaskan (Perawati 2017:22). Lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan dengan berbagai cara salah satunya dengan cara menciptakan tempat kerja yang nyaman bagi karyawan (Hermawan 2022:1410).

Menurut Mangkunegara (2006:56) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto (2009:45) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2012:55). Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisis beban kerja, juga mencegah adanya stres atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Koesomowidjojo, 2017:96).

Menurut Munandar (2014:46) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sebuah keadaan dimana karyawan merasa tidak sanggup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan karena terlalu banyak dan diluar jangkauannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:177) menyatakan bahwa,”Stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan”. Yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Mangkunegara (2011:20) mengemukakan bahwa,”Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai

dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai”.

Tingginya stres kerja dapat terjadi karena adanya pekerjaan ganda yang dipegang satu karyawan yang sebenarnya bukan bidang pekerjaannya. Sehingga hasil kerja karyawan menjadi tidak efektif (Monika 2017:54). Stres kerja juga dapat menyebabkan karyawan mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan, hal ini akan memberikan kerugian pada perusahaan. Kerugian yang akan ditimbulkan seperti terbengkalainya pekerjaan yang sedang di tangani karyawan dan terbuangnya waktu untuk seleksi karyawan baru.

PT. Pelangi Inti Pertiwi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis, lebih tepatnya di bidang perkebunan kelapa sawit. Untuk menghadapi para pesaing industri yang sejenis yang makin ketat, maka perusahaan sangat memperhatikan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja pada karyawan serta dapat menjadikan tantangan khusus bagi PT. Pelangi Inti Pertiwi ini untuk memberikan perhatian berupa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja. Faktor lain diluar dari variabel – variabel yang dibahas dalam penelitian ini mungkin timbul dan dapat mempengaruhi walau tidak secara langsung, terkait pencapaian kinerja karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi. Faktor lain tersebut dapat berupa Kompensasi dan Motivasi Kerja yang belum optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena – fenomena tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan”.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan secara simultan ?
2. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan secara parsial ?
3. Apakah Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan secara parsial ?
4. Apakah Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan secara parsial ?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan

1.4. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan sumber informasi untuk mengembangkan pengetahuan mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar mengurangi beban kerja pada karyawan

sehingga tingkat stress kerja pada karyawan menurun dan membuat kinerja karyawan meningkat.

3. Untuk Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Morrisan M. dkk.2017. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Ahmad, Yuliya et al. 2019. “*Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . FIF Group Manado*”. Rivai (2008 : 309) .” 7(3): 2811–20.
- Alriani, Leonardo Hendy Lukito& Ida Martini. 2018. “*Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.*” *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* (45): 24–35.
- Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi Keenam, Yogyakarta: Liberty
- Belch, George E. dan Michael A. Belch. 2009. *Advertising and Promotion : An. Integrated Marketing Communication Perspective* (8th Ed). New York: McGrew-Hill Irwin.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. "*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*". Cetakan1. Yogyakarta : Gava Media.
- Devi Kristin, Evi Marlina, Nadia Fathurrahmi Lawita. 2022. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*” *Economics, Accounting, and Business* 2(1).
- Diah, N. 2016.*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerjadan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejatera di Kota Semarang)*. *Jurnal of Management*. Vol.2, No.2.

- Edison, Emron, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., & Sari, I. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. National Super*. 14, 81–103.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P , 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hermawan, Eric. 2022. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta.*” *Jurnal Kajian Ilmiah* 22(2): 1410–9794.
- Istiqomah, W. Helena, Sudarwati. 2020. *Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin KCU Kota Surakarta*. *Edunomika* Vol. 4. No. 2.
- Jalil, Abdul. 2020. “*Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu.*” *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah* 1(2): 117–34.
- Jannah, Rona Fil. “*Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*.” Fakultas Ekonomi, and Universitas Brawijaya
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. 2015. *Work Related Stress, Burn out, Job Satisfaction and General Health of Nurses. International*

Journal of Environmental Research and Public Health. 12(1), 652–666.

Kristin, Devi et al. 2022. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover ntenction Karyawan.*” vol. 2(1).

Koesomowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta.*

Latifa Hanim. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya.* Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 4(3), 1–10.

Mahendro, Sumardjo dan Donni Juni Priansa.2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci.* Bandung : Alfabet.

Malik Abdul Rohman, Rully Moch. Ichan. 2021. “*engaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya AnugrahMANDIRI Cabang Sukabumi Malik.*” *jurnal Mahasiswa Manajemen* 2(1): 1–22.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* PT. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja.* <http://www.bkn.go.id>. Diakses tanggal 3 juni 2023.

Moekijat, 2010, *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan.* Edisi Ketiga, Alumni Bandung.

Monika, Sinta. 2017. “*Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia bandung Perkasa.* skripsi.

Muayanah, S., Haryono, A. T., & Wulan, H. S. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Orhganisasi Terhadap Organization*

Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Semarang). Journal of Management.

Munandar, Ashar S. 2014. ***Psikologi Industri dan Organisasi.*** Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.

Munandar, M. 2001. Budgeting, ***Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Edisi Pertama.*** Bpfe Universitas Gajah Mada. Yogyakarta..

Nitisemito, Alex S. 2002 . ***Manajemen Personalia,*** Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nugrah, M. B., & Surya, I. B. (2016). ***Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja.*** E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 59-87.

Perawati, Apfia. 2017. ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”*** AGORA 5(1).

Poakita, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. 2019. ***Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya.*** Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3), 4164–4173.

Prawirosentono. 1999. ***Kebijakan Kinerja Pegawai.*** Yogyakarta : BPFE.

Putra, Achmad Syukriansyah.(2012) .***"Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.*** Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22.

- Ramadhani, Tety, and Dhiyan Septa. 2014. "***Pengaruh Stress Kerja , Beban Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia.***" : 27–38.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** (Hal, 241). Yogyakarta : BPFE
- Riduwan dan Tita Lestari. 1997. ***Dasar-Dasar Statistika.*** Edisi Pertama. Bandung :Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua.Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rizki, Muhammad. 2016. "(***Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan.***" 41(1): 9–15.
- Robbins, Steppen P. 2008. ***Perilaku Organisasi Edisi 12.*** Jakarta : Salemba Empat.
- Sambul, eky K R Rolos Sofia A P, and Wehelmina Rumawas. 2018. "***Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.***" *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(4).
- Sedarmayanti. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sondang, P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudarwan, Danim. 2007. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Abad 21*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017 “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Bandung, Penerbit CV. Alfabeta..
- Sumardjo, Mahendro, Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Sunarso.2010. *Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan,Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah*.Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia. Vol 4. No.1.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, edy. 2013. *Manajemen Sumber Manusia*. Cetakan ke 5. Yogyakarta : Prenada Media.
- Swasta, Basu. dan Sukotjo. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Salemba
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan*

Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta : Harapan Press.

Umar. 2016. “***Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Di Kantor Pelayanan Pajak Bantaeng.***” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.

Wursanto. 2009. ***Dasar-Dasar Organisasi*** . Yogyakarta : Andi.

Yang, Marcella Devina Sentoso. 2022. “***Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. DAIYAPLAS SEMARANG .***” *jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11(1).