

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. METRO GLOBAL SERVICES PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen



Diajukan oleh:

WYNDI AGUSTIARA

NPM. 2101110086

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Wyndi Agustiera
Nomor Pokok/NPM : 2101110086
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. METRO GLOBAL SERVICES
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 23 Januari 2025 Pembimbing I: Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si
NIDN: 0201018001

Tanggal 22 Januari 2025 Pembimbing II: Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN: 0207069401

Mengetahui:

Dekan
Tanggal 23 Januari 2025

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 23 Januari 2025



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

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wyndi Agustiera
Nomor Pokok/NPM : 2101110086
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. METRO GLOBAL SERVICES
PALEMBANG

Penguji Skripsi:

Tanggal 23 Januari 2025 Ketua Penguji: Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si
NIDN: 0201018001

Tanggal 22 Januari 2025 Penguji I : Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN: 0207069401

Tanggal 22 Januari 2025 Penguji II : M. Ridwan, SE, MM
NIDN: 0219116101

Mengesahkan:

Dekan
Tanggal 23 Januari 2025

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 23 Januari 2025



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

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wyndi Agustiara
Normor Pokok : 2101110086
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Kekhususan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak bener, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 20 Januari 2025



Wyndi Agustiara

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	9
2.1.1.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan	9
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Lingkungan Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	12
2.1.2.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	14
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	17

2.1.3 Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.3.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja	18
2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	20
2.1.4 Stres Kerja.....	22
2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja	22
2.1.4.2 Gejala – Gejala Stres Kerja	23
2.1.4.3 Faktor – Faktor Stres Kerja	24
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Kerangka Berfikir	30
2.4 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
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 Sumber Data.....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	37
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	39
3.3.3 Teknik Sampling	40
3.4 Rancangan Penelitian	40
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
3.5.1 Variabel Penelitian	41
3.5.2 Definisi Operasional	41
3.6 Instrumen Penelitian	45
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	46
3.6.1.1 Uji Validitas	46

3.6.1.2 Uji Realibilitas	47
3.6.1.3 Uji Normalitas	47
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	48
3.6.2.1 Uji Multikolinieritas	48
3.6.2.2 Uji Heteroskedatisitas.....	48
3.7 Teknik Analisis Data	49
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	50
3.7.3 Analisis Koefisien Dertiminasi	51
3.8 Uji Hipotesis	52
3.8.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	52
3.8.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Sejarah Perusahaan	55
4.1.2 Visi dan Misi PT. Metro Global Services Palembang.....	55
4.1.3 Tujuan PT. Metro Global Services Palembang	56
4.1.4 Struktur Organisasi	57
4.2 Pembahasan Interpretasi	63
4.2.1 Karakteristik Responden	63
4.2.1.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2.1.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	65
4.3 Hasil Instrumen Penelitian	65
4.3.1 Hasil Uji Validitas	65
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	70
4.3.3 Hasil Uji Normalitas	73
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
4.4.1 Hasil Uji Multikolinearitas	75
4.4.2 Hasil Uji Heteroskedatisitas.....	76
4.5 Hasil Analisis Data.....	77
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	77

4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	79
4.5.3 Hasil Analisis Koefisien Dertiminasi (R2).....	80
4.6 Hasil Uji Hipotesis	81
4.6.1 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	81
4.6.2 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	82
4.7 Pembahasan.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91

ABSTRAK

Wyndi Agustiara, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Global Services Palembang (Di Bawah Bimbingan ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. dan ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE. M.Si.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Metro Global Services Palembang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS versi 25.0.

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja. Adapun Implikasi dalam penelitian ini adalah PT. Metro Global Services Palembang dapat memperhatikan kebutuhan karyawan diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja. Dengan memahami faktor – faktor ini, Perusahaan dapat memotivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan mampu berkembang dengan pesat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Wyndi Agustiara, The Influence of Work Environment, Work Discipline and Work Stress on Employee Performance of PT. Metro Global Services Palembang (Under the Guidance of Mrs. Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Sc. and Mrs. Dr. Yuni Adinda Putri, SE. M.Sc.)

This study aims to determine whether the work environment, work discipline and work stress affect the performance of employees of PT. Metro Global Services Palembang. The determination of the sample in this study used the saturated sample technique. The sample in this study was 63 employees. The analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS software version 25.0.

The results of the study based on the results of the F test showed that in terms of the Work Environment, Work Discipline and Work Stress affect employee performance. And based on the results of the t test, it shows that the Work Environment affects Employee Performance, Work Discipline affects Employee Performance and Work Stress affects Employee Performance. The results of the determination coefficient test show that Employee Performance can be influenced by the Work Environment, Work Discipline and Work Stress. The implications of this study are that PT. Metro Global Services Palembang can pay attention to the needs of employees including the work environment, work discipline and work stress. By understanding these factors, the Company can motivate employees to do their work effectively and efficiently, so that the company can grow rapidly.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Stress and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang, perkembangan teknologi dan dinamika pasar yang cepat membuat organisasi maupun perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dan berkembang. Salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya penting untuk menjalankan operasional sehari-hari, tetapi juga untuk pengembangan jangka panjang. Setiap tindakan dan keputusan dalam organisasi dilakukan oleh individu – individu yang terlibat, menjadikan faktor manusia sebagai inti setiap kegiatan. Tantangan yang semakin kompleks, termasuk kebutuhan beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pasar global, menjadi investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan.

Memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara optimal sangat penting bagi perusahaan untuk tidak hanya bertahan dalam persaingan yang ketat. Dalam dunia bisnis yang terus berubah, perusahaan tidak hanya dituntut untuk bertahan tetapi juga untuk berkembang dengan memanfaatkan teknologi dan inovasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan memberikan pelatihan yang relevan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari individu atau kelompok dalam suatu organisasi mencapai tujuan pekerjaan yang konsisten dengan peran dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuannya dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendorong, mengontrol, merencanakan dan mengorganisasi individu (Agustino & Wahyuni, 2023). Kinerja karyawan menentukan sebuah perusahaan bisa berjalan dengan baik maupun buruk, kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis tertentu. Sering terjadi Perusahaan pailit disebabkan oleh manajemen dan kinerja karyawan yang buruk (Rahmawati, Mitariani & Atmaja, 2021).

Faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja menurut Nitisemito (2011:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat dilingkungan karyawan itu sendiri sehingga dapat mempengaruhi dalam bekerja seperti kebisingan, lengkapnya fasilitas kerja yang disediakan, cahaya atau penerangan maupun suhu (Afandi, 2018:66). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Qoyyimah, Abrianto & Chamidah, 2019). Penelitian yang dilakukan Qoyyimah & dkk (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Sarip (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor lain selain lingkungan kerja adalah disiplin kerja, disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau kode etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Arsita, 2023). Disiplin kerja merupakan suatu dorongan untuk karyawan agar dapat mematuhi dan memenuhi jenis jenis peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut (Agustino & Wahyuni, 2023).

Disiplin kerja mempunyai peran dalam menurunnya kinerja karyawan. Masalah disiplin kerja ialah seringnya pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan kurangnya dalam manajemen waktu seperti terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu. Hal ini disebabkan karyawan cenderung memiliki disiplin yang rendah baik dalam bekerja maupun dalam waktu kerja. Ketidaksiplin dikarenakan kurang tegas dalam pemberian sanksi ketidakhadiran oleh perusahaan (Fitriano, Chandra, Gunawan, Jovita, Rislina & Sari, 2020). Penelitian yang dilakukan Ariesni & Asnur (2023), menjelaskan bahwa didapatkan hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin dan kinerja karyawan, disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Tannady, Renwarin, Nuryana, Mudasetia, Nawiyah, Fahrina,

Mustafa, Ilham & Palilingan (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutannya adalah stres kerja, Handoko (2011:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja merupakan kondisi ketidakseimbangan secara psikologi yang dialami karyawan dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah laku yang lain dari pada biasanya (Zamora, 2019). Kejadian stres jika di diamkan akan mengakibatkan beberapa dampak kesehatan antara lain, *burnout* (kombinasi kelelahan secara fisik, psikis, dan emosi), mempunyai produktivitas kerja, mengalami kegelisahan, kelelahan, dan juga bisa menyebabkan depresi (Fajrini, Sakinah, Latifah, Romdhona & Andriyani, 2022). Penelitian yang dilakukan Aulia (2021) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang positif atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Alsa & Angelia (2021) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan dan tidak memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan.

PT. Metro Global Services Palembang yang bergerak di jaringan telekomunikasi, pekerjaan di PT. Metro Global Services Palembang yang terkait dengan penyelenggaraan jasa telekomunikasi. Adapun fenomena yang terjadi di PT. Metro Global Services Palembang, yaitu lingkungan kerja yang kurang nyaman di tempat kerja, penataan ruang yang sebelumnya tidak pernah berubah, suhu ruangan yang tidak nyaman, dan ruang kerja yang sempit sehingga

menimbulkan rasa bosan serta berkurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Kebisingan yang disebabkan oleh kendaraan yang melaju disekitaran PT. Metro Global Services Palembang yang sering mempengaruhi konsentrasi saat melakukan pekerjaan sehingga mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan saat melakukan tugas sehari – hari.

Disiplin kerja di PT. Metro Global Services Palembang, masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan tidak mematuhi jam kerja yang ditentukan. Dan beberapa karyawan sering membicarakan hal – hal personal saat bekerja yang menyebabkan kurang fokus dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Masalah ini perlu diatasi agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan tercapai dengan lebih baik.

Salah satu tantangan utama adalah stres kerja dengan pemenuhan target dalam waktu singkat. Banyaknya target yang harus dicapai dalam seminggu dapat menjadi sumber stres bagi karyawan. Jika cuaca yang buruk seperti hujan terus menerus karyawan tidak dapat kelokasi kerjanya. Karyawan harus menunggu cuaca yang lebih baik untuk sampai kelokasi karena jika cuaca yang buruk karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan seperti biasa, sehingga menyebabkan stres karna tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan dalam seminggu.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti melakukan penelitian ulang yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Global Services Palembang”**

Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah salah satu komponen penting dalam penelitian yang berfungsi untuk mengidentifikasi dan merumuskan isu – isu yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Metro Global Services Palembang?
2. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Metro Global Services Palembang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Metro Global Services Palembang?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Metro Global Services Palembang?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah pernyataan yang menjelaskan hasil yang ingin dicapai melalui suatu penelitian. Ini mencakup upaya untuk mengidentifikasi, menjelaskan, atau memprediksi fenomena tertentu, serta untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Metro Global Services Palembang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Metro Global Services Palembang.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PT. Metro Global Services Palembang.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja PT. Metro Global Services Palembang.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kontribusi yang dihasilkan dari penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan kehidupan masyarakat. Adapun hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambahkan pengetahuan serta wawasan dalam menerapkan beberapa teori yang dikembangkan dalam perkuliahan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris tentang hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja dengan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Meningkatkan wawasan penulis mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan, serta tips dan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Metro Global Services.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan menganti kabupaten gresik. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). Eksis: *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8-16.
- Arsitia, I. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Kreasi Utama Di Jakarta*. *Jurnal Widya Persada*, 2(1), 46-62.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang. (2023). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Ketiga Cetakan Pertama. Unanti Press: Palembang
- Fajrini, F., Sakinah, S., Latifah, N., Romdhona, N., & Andriyani, A. (2022). Faktor – Faktor yang Berhubungan dengan Stres Para Pekerja di Percetakan Kota Ciputat Tahun 2021. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 2(2), 155-162.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, J., Risliana, R., & Sari, Y. I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *plikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers. Yogyakarta.
- Kasmir (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Nitisemito, A.S. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: ANDI
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
- 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.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto, B. 2013. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Tannady, H., Renwarin, J. M., Nuryana, A., Mudasetia, M., Nawiyah, N., Mustafa, F., ... & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320-4335.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM)*. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1-14.
- Zamora, R. (2019). Performance: work environment, discipline and work stress pt escotama handal batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 6(2).