

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. BPR Bank Bantul

Natalia Ratna Ningrum^{1*}; Azizah Aizatun Nurhafizah²;
Inayat Hanum Indriati³; Tri Siwi Nugrahani⁴

Received: 01 Oktober 2024]

Revised: 23 Desember 2024

Accepted: 07 Januari 2025

^{1,2,3}Program Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis & Hukum, Universitas PGRI Yogyakarta

⁴Program Sarjana Akuntansi, Fakultas Bisnis & Hukum, Universitas PGRI Yogyakarta

*Corresponding author: natalia@upy.ac.id

Abstract

Tujuan: Penelitian ini bertujuan menguji stres kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul.

Metodologi: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden 80 karyawan. Metode sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh. Uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Teknis analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Uji hipotesis dengan menggunakan uji T, uji F, dan koefisien determinan (R²). Teknis analisis penelitian ini menggunakan SPSS 25.0 for windows.

Temuan: Hasil penelitian secara parsial (Uji t) menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi -0,158 dan sig 0,035 < 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,312 dan sig 0,000 < 0,05. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,697 dan sig 0,000 < 0,05.

Orisinalitas: Penelitian ini dilakukan pada konteks BPR Bantul

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

UBMJ
UPY Business and
Management Journal

Pendahuluan

Priyono & Marnis (2008) Sumber Daya Manusia atau SDM diartikan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia memegang kendali secara penuh dalam setiap aktivitas organisasi, sehingga organisasi harus memilih sumber daya manusia. Supratiko (2006) mengemukakan kinerja sendiri merupakan sebuah konstruksi multidimensi yang rumit, kinerja dapat menandakan banyak hal berbeda tergantung pada penilai, metode, dan komponen yang dinilai.

Berdasarkan alasan kinerja karyawan merupakan aspek yang secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan, maka kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Penurunan produktivitas di PT. BPR BANTUL merupakan fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Organisasi perlu memperhatikan sejumlah elemen yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Kasmir (2019) kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian,

motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kebahagiaan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dedikasi, dan disiplin kerja merupakan beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Menurut Handoko (2018) yaitu dorongan, job satisfaction, beban kerja, kondisi pekerjaan, kompensasi, dan desain pekerjaan.

Berdasarkan informasi dari wawancara terhadap beberapa staf karyawan di Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul, ditemukan beberapa fenomena stres kerja yang berasal dari tingkat stres kerja karyawan contohnya disebabkan keterbatasan waktu dan tumpukan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik atau keahlian seseorang. Kebutuhan untuk mengerjakan terlalu banyak tugas atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikannya, menurut Gibson (2013) disebut sebagai beban kerja.

Lingkungan kerja juga memengaruhi keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Menurut Sedarmayati (2018), lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Fenomena lingkungan kerja fisik lainnya adalah kebisingan. Bekerja di pusat kota mengakibatkan lokasi kerja tidak memiliki pemisah fisik antara tempat duduk karyawan dengan kendaraan yang lalu lalang, sehingga menyebabkan gangguan konsentrasi, tumpukan meja kerja yang tidak rapi dan dokumen yang tidak pada tempatnya karena kurangnya rak penyimpanan dan jarak yang tidak memadai antara kursi dan karyawan semuanya berkontribusi terhadap kebisingan di area kerja. Sebaliknya, dalam hal fenomena lingkungan non-fisik, pekerja tidak cukup sadar untuk membantu pekerja lain yang kesulitan melakukan tugas mereka.

Selain faktor stres kerja dan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan memegang kedudukan sangat krusial karena kunci utama dalam menjalankan organisasi dan mengarahkan organisasi supaya menuju pada tujuan yang diharapkan adalah tugas dari pemimpin dan upaya yang dijalankan oleh seolah pemimpin sangat kompleks karena itu tidaklah mudah dalam memimpin sebuah organisasi (Sutrisno, 2011). Fenomena ketiga yang ditemukan dari gaya kepemimpinan yaitu kurang tegasnya pimpinan kepada bawahan saat karyawan melakukan kesalahan, pimpinan tidak langsung memberikan teguran dan pimpinan tidak sering memberikan motivasi dan simpati pada bawahan yang kesulitan dalam menyelesaikan masalah maupun tugas dari Perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja pekerja didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas keluaran kerja yang dihasilkan sumber daya manusia dalam satuan waktu tertentu saat menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Menurut Robbins (2014), menyebutkan indikator yang dapat dipergunakan untuk pengukuran kinerja karyawan, antara lain:

- **Kualitas**
Dapat dievaluasi dengan melihat seberapa baik pekerja merespons mutu pekerjaan mereka dan seberapa baik kegiatan sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka.
- **Kuantitaa**
Jumlah yang dihasilkan dan diwakili oleh angka istilah, elemen, dan periode kerja yang diselesaikan.
- **Ketepatan waktu**
Sudut pandang koordinasi hasil keluaran dan mengoptimalkan jumlah waktu yang tersedia untuk kegiatan lain, ketepatan waktu adalah tingkat pekerjaan yang diselesaikan pada waktu mulai yang dijadwalkan.
- **Efektivitas**
Suatu ukuran sejauh mana sumber daya organisasi digunakan seefisien mungkin guna meningkatkan hasil keluaran setiap elemen dalam pemanfaatan sumber daya.

- Kemandirian
Titik di mana seorang pekerja akan kompeten dalam melaksanakan tugasnya.
- Komitmen kerja
- Fase di mana pekerja bertanggung jawab kepada kantor dan organisasi atas pekerjaan mereka.

Stres Kerja

Berdasarkan kutipan dari Nawawi (2016), stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan gangguan psikologis yang tidak menyenangkan yang ditandai dengan meningkatnya kegugupan, ketakutan, atau kegelisahan yang terjadi saat seseorang merasa terancam, terutama di tempat kerja. Stres di tempat kerja ditunjukkan oleh sejumlah faktor menurut Veithzal Rivai Zainal (2014) yaitu:

- Beban kerja: Kecepatan tipikal di mana setiap tugas harus diselesaikan dalam periode tertentu.
- Wewenang dan tanggung jawab: Tugas yang harus diselesaikan karena telah menjadi tanggung jawabnya.
- Kondisi fisik atau kesehatan: bersama dengan hal-hal yang akan memengaruhi pekerjaan itu sendiri.
- Ketidaknyamanan: Jaringan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, keadaan lingkungan yang tidak sesuai, dan budaya manajerial yang mengabaikan pekerja.
- Tekanan kerja: Stres yang berasal dari tempat kerja tempat seseorang bekerja.

Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2018), fasilitas yang ditemui seseorang di tempat kerja, prosedur yang digunakan seseorang, dan pengaturan yang dibuat seseorang untuk bekerja secara mandiri dan berkelompok membentuk lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018) mengklaim bahwa ada dua kategori utama lingkungan kerja secara umum,

- Lingkungan kerja fisik
Kondisi fisik atau material di tempat kerja yang berdampak pada pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung semuanya disebut sebagai lingkungan kerja fisik.
- Lingkungan kerja nonfisik
Hubungan karyawan dan lingkungan kerja non-fisik merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik memiliki indikator meliputi:

- Pentingnya cahaya masuk dalam ruangan kerja
Tidak terlalu terang, tetapi pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan efektivitas pekerja.
- Udara di ruang kerja
Sirkulasi udara yang cukup diperlukan apabila ruangan penuh sesak oleh pekerja karena dapat meningkatkan kesehatan.
- Kebisingan
Semua orang tidak menyukai suara keras karena mengganggu orang lain dan menghalangi kemampuan mereka untuk berkonsentrasi.
- Penggunaan warna
Jiwa manusia dapat dipengaruhi oleh warna; faktanya, warna saja tidak cukup untuk diperhitungkan—komposisi warna juga sama pentingnya.
- Kelembaban udara

Banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu udara.

- Fasilitas
Bantuan kepada pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka.

Indikator yang dapat memengaruhi lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2011) yaitu:

- Tujuan suatu lembaga akan mudah tercapai apabila terjalin hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan, terjalin komunikasi yang efektif, serta terjalin sikap saling menghormati dan menghargai.
- Tujuan dari hubungan kerja antar atasan adalah agar atasan dan bawahan dapat bekerja sama secara efektif, sehingga operasional divisi berjalan lancar dan mudah serta tujuan atasan tercapai.

Gaya Kepemimpinan

Kabir (2016) gaya kepemimpinan seseorang adalah standar yang mereka gunakan saat mencoba membentuk perilaku orang lain. Menurut Kartono (2008), berikut adalah beberapa indikator yang menunjukkan gaya kepemimpinan antara lain:

- Kemampuan analitis
Prasyarat seseorang untuk berhasil dalam kepemimpinan adalah kapasitas untuk menilai masalah yang dihadapinya dengan cermat, mantap, dan matang.
- Keterampilan berkomunikasi
Agar seorang pemimpin dapat memberikan arahan, pedoman, instruksi, atau nasihat, keterampilan komunikasi yang efektif sangatlah penting.
- Keberanian
Seseorang harus memiliki keberanian lebih dalam melaksanakan pekerjaannya apabila kedudukannya dalam organisasi semakin tinggi.
- Kemampuan mendengar
mampu mendengar apa yang dikatakan orang lain sehingga tidak hanya diberi tanggung jawab tetapi juga mampu mendengar apa yang dikatakan orang lain.
- Ketegasan
Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk bersikap tegas saat menangani bawahan dan menangani ketidakpastian.

Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Siagian (2012) mengklaim bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kondisi tegang yang berdampak pada perasaan, pikiran, dan kesehatan fisik seseorang. Penelitian telah menunjukkan bahwa salah satu hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susi dan Raihanah (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja punya pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Stres kerja diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bantul.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) seluruh infrastruktur yang ditemui oleh individu atau kelompok, lingkungan tempat mereka bekerja, teknik kerja mereka, dan pengaturan mereka, semuanya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja hal ini dibuktikan dalam penelitian oleh Aron, Rosalina, Imelda (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bantul.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan Menurut Kabir (2016) adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan dibuktikan dalam penelitian dari Farida (2021) yang menyatakan bahwa gaya lingkungan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaya lingkungan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

H3: Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bantul.

Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bantul

Berdasarkan penjelasan hipotesis pertama, hipotesis kedua, hipotesis ketiga, maka hipotesis keempat pada penelitian ini adalah:

H4: Stres kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bantul

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2022 sampai dengan November 2023. Objek yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul yang berjumlah 80 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau total sampling. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan membagikan kuesioner. Uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Teknis analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Uji hipotesis dengan menggunakan uji T, uji F, dan koefisien determinan (R²). Teknis analisis penelitian ini menggunakan SPSS 25.0 for windows.

Hasil dan Diskusi

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. terakhir, dan masa kerja. Berdasarkan pada karakteristik jenis kelamin, responden didominasi oleh karyawan perempuan sebesar 58,8%. Usia, dengan responden yang didominasi oleh karyawan berusia 31-40 tahun dengan presentase 53,8%. Pendidikan terakhir, responden yang didominasi oleh karyawan terakhir S1 yang memiliki presentasi 57,5%. dan yang terakhir yaitu masa kerja, responden didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun dengan presentase 42,5%.

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Terdapat sepuluh pertanyaan mengenai stres kerja, enam belas pertanyaan mengenai tempat kerja, sepuluh pertanyaan mengenai kepemimpinan, dan dua belas pertanyaan mengenai kinerja karyawan dalam kuesioner tersebut. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 25.0 pada Windows. Setiap pertanyaan memiliki r hitung $> r$ tabel 0,219 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dianggap sah dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut. Mengingat nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, variabel stres kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan dianggap reliabel.

Hasil Uji Hipotesis

Berikut disajikan hasil output uji hipotesis, yaitu: Tabel dan gambar harus disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

	Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.926	3.165	.a	2.188	.032
	Stress Kerja	.027	.050	.065	.543	.589
	Lingkungan Kerja	-.093	.050	-.269	-1.855	.067
	Gaya Kepemimpinan	.043	.086	.070	.499	.619

Sejalan dengan hasil keluaran SPSS versi 25.0 for Windows, stres kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,158 dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ dan t hitung sebesar $- 2,142 > t$ tabel $- 1,664$ berdasarkan pengujian parsial. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul diterima karena hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fauziek & Yanuar (2021) dimana stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,312 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $4,195 > t$ tabel $1,664$, berdasarkan hasil pengujian tidak lengkap. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul diterima karena hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Heriyanti & Putri (2021) lingkungan kerja ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki t hitung sebesar $5,484 > t$ tabel $1,664$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,697 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul diterima karena variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Heriyanti & Putri (2021) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul. Hal tersebut dapat dibuktikan nilai koefisien regresi sebesar -0,158 dengan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ dan t hitung sebesar $-2,142 > t$ tabel -1,664. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul” diterima.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul. Hal tersebut dapat dibuktikan nilai koefisien regresi sebesar 0,312 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $4,195 > t$ tabel 1,664. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul” diterima.
- Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul. Hal tersebut dapat dibuktikan nilai koefisien regresi sebesar 0,697 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $5,484 > t$ tabel 1,664. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul” diterima.
- Variabel Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-Sama Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-Sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul. Hal tersebut dapat dibuktikan nilai F hitung $36,262 > F$ tabel 2,720 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “stress kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. BPR Bank Bantul” diterima.
- Hasil uji simultan tersebut juga didukung oleh koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,572 atau 57,2%. Nilai ini berarti bahwa variabel stress kerja lingkungan kerja gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,2%.

Referensi

- Aron, F., Koleangan, Rosalina, & Ogi, Imelda. (2019). *Pengaruh Beban Kinerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya*. Jurnal EMBA. 7(3), 4164- 4173.
- Farida. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gama Makmur di Tangerang*. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu). 12 (02). 442-453.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(3), 680-687.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (2013). *Organisasi*. Binarupa Aksara.
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 4(2), 915-925. Jurnal: SiNTESa.
- Kabir. (2016). *Pengantar Dasar-Dasar Kepemimpinan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gadjah Mana University Press.
- Raihanah, S. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan PT. Rajagrafindo Persada*. Jakarta.
- Robbins, Stephen.P dan Judge, Timothy. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, H. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supratiko, H. (2006). *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.