



## **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi**

**Fathia Rizqi Ananda***Anandafathia754@gmail.com*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Ni Nyoman Sawitri***nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Adi Wibowo Noor Fikri***Adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Dewi Puspaningtyas Faeni***dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Indah Rizki Maulia***indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Abstract.** This research aims to determine the effect of work stress and the work environment on employee productivity at PT Arisuadi Sejahtera Abadi. The research method used is quantitative research, which means research used to examine certain populations and samples, data collection using research instruments, quantitative or statistical data analysis, with the aim of testing predetermined hypotheses. The sampling technique used was saturated sampling technique or the entire population was sampled. The population in this study was 53 respondents. Data analysis uses Smart PLS 3.0 software and hypothesis testing, namely the t test and F test. Based on the results of the path coefficient hypothesis test, there are P-values of 0.000 or <0.05 and the work stress t-statistics value is 3,588 or > 1.96, it is stated that there is a significant influence between work stress variables on employee productivity. Based on the results of the path coefficient hypothesis test, there are P-values of 0.000 or <0.05 and the work environment t-statistics value has a value of 5,468 or > 1.96, so it is stated that there is a significant influence between work environment variables on employee productivity.

**Keywords:** work stres, work environment and employee productivity.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dimana artinya adalah penelitian yang dipakai untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Teknik sampling yang digunakan yaitu memakai Teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel, Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 53 responden. Analisis data menggunakan software Smart PLS 3.0 dan pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F. Berdasarkan hasil uji hipotesis path coefisien terdapat nilai P-values sebesar 0,000 atau < 0,05 dan nilai t-statistics stres kerja memiliki nilai 3,588 atau > 1,96, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis path coefisien terdapat nilai P-values sebesar 0,000 atau < 0,05 dan nilai t-statistics lingkungan kerja memiliki nilai 5,468 atau > 1,96, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** stres kerja, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Oleh sebab itu, agar dapat menyesuaikan dengan perubahan, sumber daya manusia tersebut perlu dikembangkan potensi kemampuan dan kualitasnya (Maulia et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi penting untuk diperhatikan secara intensif oleh perusahaan, untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya dengan efisien (Halisa, 2020).

Produktivitas adalah kemampuan untuk menciptakan produk atau layanan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya dan kemampuan individu dari setiap pekerja atau karyawan. Suatu kegiatan dianggap produktif apabila sumber daya tersebut dapat menghasilkan kinerja yang efisien dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Hayatun & Ernawati, 2022). Salah satu faktor lain yang memengaruhi produktivitas adalah stres kerja. Timbulnya stres kerja dapat berasal dari beban kerja yang berlebihan, yang berpotensi menurunkan tingkat produktivitas dan merugikan minat pekerja terhadap tugas yang dikerjakan ( Faeni et al., 2021).

Stres kerja juga terjadi dari situasi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang, sehingga dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan ketika menghadapi pekerjaan. Beban kerja karyawan juga harus menjadi perhatian seluruh perusahaan. Beban kerja karyawan yang berlebihan, dan melebihi kapasitasnya, berdampak pada kinerja dan produktivitas (Hadita, 2023).

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga menjadi fenomena yang sering terjadi pada produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar seseorang atau kelompok orang yang dapat mempengaruhi kegiatan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau kondusif melibatkan faktor-faktor seperti kebersihan ruang kerja, tata letak yang baik dan estetis, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang memadai, lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan secara tidak langsung. (Maulia et al., 2023).

Penelitian sebelumnya dari variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan yang dilakukan oleh (Muhayaroh & Asyutti, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dan penelitian dari variabel lingkungan kerja menurut (Saleh & Utomo, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan atau berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikumpulkan, peneliti akan meneliti apakah terjadi penurunan produktivitas yang disebabkan oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini juga penting untuk dilakukan karena dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk memperbaiki proses kerja dan meningkatkan produktivitas dan sebelumnya juga belum yang meneliti disini terkait dengan variabel tersebut.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Sumber Daya Manusia**

SDM yang dibutuhkan saat ini harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang begitu cepat. SDM adalah kekuatan pendorong kreativitas dan inovasi dalam suatu perusahaan, meningkatkannya reputasi dan keuntungan dalam jangka panjang. Organisasi dapat memenuhi faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial, karyawan merasa nyaman dengan keadaannya lingkungan kerja. Standar kerja harus diukur dan dipahami untuk mendukung karyawan penilaian kinerja dan mempromosikan tujuannya (Faeni et al., 2023).

SDM merupakan modal dan aset penting yang membantu suatu perusahaan menjalankan usahanya. Istilah konsep SDM adalah praktik manajemen yang mengacu pada pengembangan, pemberdayaan, dan kepemimpinan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Sawitri, 2023). Pengelolaan SDM di perusahaan harus lebih mendapat perhatian agar organisasi dapat melaksanakan visi, misi, dan tujuan perusahaan secara efektif (Halisa, 2020).

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu atau sesuai rencana. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan. Apabila pegawai bekerja secara produktif, maka perusahaan dikatakan telah mencapai tujuannya, jika pegawai tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan belum mencapai tujuan perusahaan. (Faeni et al., 2021). Pada dasarnya karyawan harus mempunyai sikap optimis dan yakin bahwa hari esok akan lebih baik dari hari ini. Selanjutnya prestasi kerja harus dilandasi oleh keterampilan dan kemampuan yang sesuai kompetensi, didukung oleh disiplin kerja yang tinggi (Tanjung & Mardhiyah, 2023).

Dalam lingkungan kerja, produktivitas merupakan hal yang sangat penting karena diperlukan usaha yang maksimal untuk menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan. Selain mengedepankan usaha yang maksimal, produktivitas juga mengedepankan ketelitian untuk menggunakan waktu dan tenaga seefektif dan seefisien mungkin. Produktivitas pada dasarnya berasal dari tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Karyawan dikatakan produktif apabila dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu (burso, 2018). Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Syahputra et al., 2022) :

- a. Kemampuan
- b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai.
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri

### **Stress Kerja**

Stres di tempat kerja merupakan masalah serius bagi karyawan, pengusaha, dan masyarakat. Stres disebabkan oleh terlalu banyak bekerja, ketidak nyamanan kerja, dan rendahnya kepuasan kerja. Stres di tempat kerja telah terbukti berdampak negatif terhadap produktivitas dan profitabilitas tempat kerja. (Rahayaan et al., 2019).

Stres kerja merupakan ketidak seimbangan antara kemampuan fisik dan mental yang terjadi pada saat melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh suatu organisasi, yang mempengaruhi berbagai aspek emosi, pikiran, dan perilaku individu karyawan. Ketidak seimbangan ini mempengaruhi setiap individu secara berbeda (Ni et al., 2022).

Pendekatan proses menyatakan bahwa stres adalah hasil dari interaksi antara sumber stres dan kapasitas diri, yang menentukan apakah responnya akan bersifat positif atau negatif. Dengan demikian, stres kerja dapat dipahami sebagai transaksi antara berbagai sumber stres kerja dan kapasitas diri, yang mempengaruhi apakah responsnya akan bersifat positif atau negatif. Dengan mempertimbangkan respons positif dan negatif tersebut, stres pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua tipe, yaitu stres negatif dan stres positif. Namun, dalam kenyataan sehari-hari, stres lebih sering terkait dengan pengalaman stres yang bersifat negatif. (Antani, 2022).

Indikator stres kerja (Niland et al., 2020) adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas.
- b. Tuntutan peran.
- c. Tuntutan antar pribadi.

- d. Kepemimpinan organisasi.

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mencakup situasi dan kondisi kerja, seperti bagaimana diperlakukan oleh atasan, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja, dan perlengkapan tempat kerja. Lingkungan kerja yang tanggap dan memperhatikan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memungkinkan mereka bekerja secara efektif sesuai dengan harapan manajemen. (Faeni & Erlina, 2018).

Karyawan lebih menyukai suasana terang, suhu nyaman, dan faktor lingkungan fisik lainnya. Selain itu, mereka lebih suka bekerja di fasilitas yang relatif modern, bersih dan lengkap. Setiap perusahaan berupaya memperbaiki kondisi kerja semaksimal mungkin, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan yang melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja (Dahlia, 2019).

Beberapa indikator yang diuraikan pada lingkungan kerja diantaranya (Farisi & Lesmana, 2021) :

- a. Penerangan.
- b. Suhu udara.
- c. Fasilitas perusahaan.
- d. Ruang gerak karyawan.
- e. Peralatan yang memadai.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, Penelitian kuantitatif dirancang untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Pendekatan kuantitatif, hakikat hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya akan dianalisis dengan alat uji statistik serta menggunakan teori yang objektif (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi. Ada data yang dapat diketahui, jumlah karyawannya adalah 53 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh sebagai sampel total (Sujarweni, 2018).

Untuk mendukung temuan penelitian, data yang dihasilkan menggunakan teknik analisis statistik *Partial Least Square* (PLS). PLS menganalisis bagaimana hipotesis hubungan antar variabel, *Partial Least Square* adalah kombinasi metode independen dan dependen yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar beberapa variabel secara bersama (Hair et al., 2019).

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Stres kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan**

Berdasarkan Uji Hipotesis *path coefisien*, diperoleh nilai *coefisien* jalur sebesar 0,397, artinya stres kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path coefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau  $< 0,05$  dan nilai *t-statistics* minat memiliki nilai 3,588 atau  $> 1,96$ , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

Variabel stres kerja memiliki hasil jawaban responden mengenai nilai tertinggi pada pernyataan pimpinan bersikap ramah dan suka bertanya tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan. Dengan pernyataan tersebut dapat dibuktikan bahwa adanya salah satu indikator yaitu, kepemimpinan organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan di dalam perusahaan. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian yang dibuktikan oleh jawaban yang diberikan pada karyawan, maka hal tersebut membuat karyawan merasa nyaman untuk melakukan aktivitas dalam melakukan produktivitas.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima, maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $H_1$  terbukti secara signifikan). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam melaksanakan segala hak dan kewajiban produktivitasnya.

#### **Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan**

Berdasarkan Uji Hipotesis *path coefisien* diperoleh nilai *coefisien* jalur sebesar 0,598, artinya lingkungan kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path coefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau  $< 0,05$  dan nilai *t-statistics* motivasi memiliki nilai 5.468 atau  $> 1,96$ , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Variabel lingkungan kerja memiliki hasil jawaban responden mengenai nilai tertinggi pada indikator tersedianya tempat istirahat dan toilet bersih dapat menambah kenyamanan saya dalam bekerja, meskipun pada awalnya peneliti melihat adanya kurang baik dalam masalah tempat istirahat dan toilet yang kurang nyaman tetapi hal tersebut tidak menghambat para karyawan untuk melakukan aktivitas produktivitas kerja. Hasil pernyataan tersebut dapat dibuktikan bahwa adanya salah satu indikator yaitu fasilitas perusahaan. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian oleh jawaban yang diberikan pada karyawan, maka hal tersebut membuat karyawan merasa nyaman untuk melakukan aktivitas dalam melakukan produktivitas.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $H_2$  terbukti secara signifikan).

#### **Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan**

Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki interaksi yang kompleks dan dapat memengaruhi satu sama lain secara simultan terhadap pilihan berkarir di bidang produktivitas karyawan. Berikut adalah bagaimana variabel-variabel ini saling berhubungan:

##### **1. Stres kerja**

Stres kerja menciptakan dorongan internal yang kuat untuk mengejar lingkungan kerja di bidang produktivitas. Jika seseorang memiliki stres kerja yang tinggi terhadap produktivitas, kemungkinan besar mereka akan lebih mementingkan lingkungan kerja untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan.

##### **2. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah faktor kunci dalam melakukan pekerjaan yang dimana seseorang bersedia melakukan aktivitas pekerjaan dengan adanya lingkungan yang nyaman dan aman akan membuat para karyawan lebih bersemangat dan lebih mengembangkan lagi kemampuan dalam melakukan produktivitas tersebut.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi”**. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena memiliki nilai original sample sebesar 0.397 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena memiliki nilai original sample sebesar 0.598 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Karena nilai F-hitung  $975 > F$ -tabel 3.18 dan nilai *coefisien determinasi* ( $R^2$ ) pada *R-Square* didapat nilai sebesar 97,5%. yang artinya variabel stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 97,5%.

### **SARAN**

Berdasarkan peneliti yang telah disebutkan di atas, maka temuan penelitian ini perlu pengkajian lebih seksama untuk penelitian selanjutnya dengan mengurangi atau menghilangkan keterbatasan. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

#### **Stress kerja**

Diharapkan kepada PT Arisuadi Sejahtera Abadi untuk selalu memperhatikan kondisi para karyawan, terutama pada beban kerja yang diberikan agar tidak mengganggu kondisi psikis para karyawannya. Dan juga harus lebih mementingkan bagaimana perasaan para karyawan agar selalu dalam suasana yang menyenangkan untuk medukung jalannya produktivitas kerja karyawan.

#### **Lingkungan Kerja**

Disarankan untuk PT Arisuadi Sejahtera Abadi untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja yang terjadi didalam perusahaan tersebut. Terutama untuk para karyawan apakah lingkungan kerja didalam pekerjaan tersebut sudah baik atau belum, lalu juga harus memperhatikan dan menyediakan fasilitas yang sudah memadai untuk para karyawan melaksanakan produktivitas kerja yang dikerjakan.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Antani, I. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan*. 8–46.
- burso, muhammad. (2018). teori teori manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta Prenademen Group*.
- Dahlia, M. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 11–16. <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.342>
- Faeni, D. P., & Erlina, D. (2018). Keluar Masuknya Karyawan, Frekuensi Absensi Kemangkiran, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Kantor Walikota Jakarta Selatan. *Sumber Daya Manusia Operasional Pemasaran Keuangan*, 1(02), 1–8.
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitri, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(1), 45–57. <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602>

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT ARISUADI SEJAHTERA ABADI**

- Farisi, Salman & Lesmana, Taufik, m. (2021). *SiNTESa Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1 CERED e-ISSN 2797-9679*. 366–379.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Hadita. (2023). *Determinasi Kinerja Karyawan : Analisis Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta*.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2019). *Multivariate Data Analysis*.
- Maulia Rizki et al., (2023). Jurnal Economina. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Terus Abadi*, 2(2), 3–4.
- Maulia Rizki et al., (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Muhayaroh, D., & Asyutti, R. (2022). Pengaruh Keterampilan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pt. Daiwabo Garment Indonesia Pemalang. *JIEF : Journal of Islamic Economics and Finance*, 2(1), 17–27. <https://doi.org/10.28918/jief.v2i1.3854>
- Ni Ling Sie, Yuliana, Y., Arwin, Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 147–153. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.416>
- Niland, N., Pearce, A. P., Naumann, D. N., O'Reilly, D., Series, P. B., Sataloff, R. T., Johns, M. M., Kost, K. M., Orsini, R. J., Medicine, T., Kalkman, J. P., Sataloff, R. T., Johns, M. M., Kost, K. M., Maiti, Bidinger, Assistance, H., Mitigate, T. O., Eroukhmanoff, C., & Licina, D. (2020). Journal of Management and Bussines (JOMB) 2 (1) 83-98. *Global Health*, 167(1), 1–5.
- Rahayaan, N., Tjilen, A. P., & Tambajong, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Musamus Journal of Public Administration*, 2(01), 1–13. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v1i1.160>
- Sawitri, N. N. (2023). Human Resource Business Partners: Recruitment, Coaching, and Leadership Development. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(4), 469–482. <https://doi.org/10.55927/ijis.v2i4.3680>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sujarweni, V. W. (2018a). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendakatan Kuantitatif*.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- Syahputra Reonaldi, Podungge Robiyati, & Bokingo Agus Hakri. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–6.