

Pengaruh Efek *Stressor*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Krida Bahari (Logistik)

Muhammad Nur Rahman¹⁾, Mohammad Wahyu Wardhana²⁾, Linda Permanasari³⁾

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin

²Program Studi Bisnis Digital, Politeknik Negeri Banjarmasin

³Program Studi Manajemen Informatika, Politeknik Negeri Banjarmasin

email: muhammadnrrahman@gmail.com, wahyu@poliban.ac.id, linda@poliban.ac.id

Abstract

This study aims to see the effect of the independent variables Stressor, Job Satisfaction, anhandleEnvironment on the dependent variable of employee performance with the object of employees being PT Cipta Krida Bahari, a company engaged in integrated logistics services that handles the energy industry sector, especially oil and gas, management, warehousing, mining. , heavy equipment, power generation, and construction. The method used in this research is descriptive quantitative. with a sample of 25 people. Sampling was done by simple random sampling technique and data collection techniques were carried out in the form of questionnaires and observations. And the data analysis technique in this study used multiple linear regression, partial test (t), simultaneous test (f), and coefficient of determination test (R2). The results of the study obtained that two variables have a significant positive effect on employee performance, namely the variable job satisfaction and work environment, while the stressor variable has no significant effect. If the stressor variable increases, the employee's performance will decrease. Taken together, the three variables have a positive effect on employee performance and contribute to the effect of 84.5% while the remaining 15.5% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *Stressor, Job Satisfaction, Work Environment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan dengan objek karyawan PT Cipta Krida Bahari perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan logistik terpadu yang menangani sektor industri energi khususnya migas, manajemen, pergudangan , pertambangan, alat berat, pembangkit listrik dan konstruksi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif. dengan sampel yang berjumlah 25 orang. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan Teknik simple random sampling dan teknik pengumpulan data yang dilakukan berupa kuesioner dan observasi. Serta Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (f), dan uji koefisien determinasi (R2). Hasil penelitian yang didapatkan terdapat dua variabel yang signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel stressor tidak berpengaruh signifikan. Jika variabel stressor meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Secara Bersama-sama ketiga variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 84,5% sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : *Stressor, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja*

1. PENDAHULUAN

Pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentu berbeda dengan karyawan yang lainnya. Masing – masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda – beda dengan bobot yang berbeda pula. Berat atau ringan suatu pekerjaan selain dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri. Dalam menjalankan pekerjaan seorang karyawan dapat mengalami stres. Stress adalah reaksi tubuh yang muncul saat seseorang menghadapi ancaman, tekanan, atau suatu perubahan. Stress juga dapat terjadi karena situasi atau pikiran yang membuat seseorang merasa putus asa, gugup, atau marah. Untuk itu diperlukan keseimbangan dalam dirinya. Dengan terjadinya stres tentu akan mengakibatkan dampak yang 2 kurang baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Stressor merupakan berbagai hal atau penyebab yang membuat stress. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar karyawan selalu konsisten dengan kekuasaannya maka setidaknya - tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya.

Menurut Dole dan Schroeder (2001) kepuasan kerja merupakan perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa (1999) dan Locke (1983); Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Dan teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar tercipta suatu kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja. Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja menyenangkan, aman dan cukup tenang. Udara yang selalu segar dan kerja yang menyenangkan, berarti pula menimbulkan perasaan puas dikalangan pekerja. Menurut pendapat Darvis (1981), menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya.

Menurut (Suyadi Prawirosentono 2008:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Penelitian ini dilakukan di PT Cipta Krida Bahari yang memiliki beberapa karyawan dengan tingkat pekerjaan yang cukup berat. Sehingga bisa dijadikan objek untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh efek stressor, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawannya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Stressor

Stressor merupakan berbagai hal atau penyebab yang membuat stress. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Sumber stres yang dapat mempengaruhi kinerja yang terkait dengan faktor organisasi antara lain:

- a. Tuntutan tugas, merupakan tuntutan yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang dijalankan dalam organisasi.

- c. Tuntutan pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar (Robbins, 1996: 225).

Kondisi kerja yang menyebabkan stres, diperjelas oleh Davis, K, (1996: 198) dapat berasal dari: beban kerja yang berlebihan, tekanan dan desakan waktu, kualitas penyelia yang jelek, iklim politik yang tidak aman, wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab, konflik dan ketaksamaan (*ambiguity*) peran, perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan.

Indikator Stressor

Sumber stres (stressor) yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari sumber stres (stressor) menurut Robbin (1996), yang terdiri dari :

- a) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas yaitu stres kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Pengukuran variabel tuntutan tugas terdiri dari: Ketersediaan sistem informasi yang bisa diperoleh oleh karyawan, Kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, serta Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

- b) Tuntutan peran

Tuntutan peran yaitu stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari: Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan, Disiplin ilmu yang berbeda-beda pada suatu bidang pekerjaan, Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, Beban pekerjaan yang ditanggung karyawan.

- c) Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari : Hubungan karyawan dengan supervisi, Hubungan karyawan dengan rekan kerja, Hubungan karyawan dengan keluarga, pengawasan yang dilakukan oleh supervisi (atasan), Keahlian yang dimiliki oleh supervisi.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Dengan adanya kepuasan kerja tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai dua makna bagi seorang pekerja, yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Banyak faktor atau variabel-variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Menurut Moh. As'ad (2004:115), indikator untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Psikologi, sebagai indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Sosial, Indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.

- 3) Fisik, Indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, umur dan kondisi kesehatan karyawan.
- 4) Finansial, Indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996; 109), yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar tercipta suatu kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja. Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja menyenangkan, aman dan cukup tenang. Udara yang selalu segar dan kerja yang menyenangkan, berarti pula menimbulkan perasaan puas dikalangan pekerja. Sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi atau dihindari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan karyawan dan banyaknya kecelakaan kerja.

Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti hubungan baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan dan keamanan diruang kerja dan didukung letak perusahaan yang tidak terpencil, diduga hal ini dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Indikator lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (1996:110), adapun beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja meliputi :

- a. Pewarnaan, warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakkan bagi yang memandang. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.
- b. Kebersihan, lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja lebih bergairah. Namun setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.
- c. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan.
- d. Penerangan, penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Dalam pelaksanaan tugasnya sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Meskipun demikian harus juga, dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap.
- e. Musik akan sangat berpengaruh kepada kejiwaan seseorang, meskipun demikian, bila musik yang didengarkan tidak menyenangkan, lebih baik tanpa musik sama sekali. Dalam hal musik, selain dipikirkan yang menyenangkan, harus juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan.
- f. Keamanan, Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

g. Kebisingan, dapat mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan itu maka pekerjaan akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi kerja ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan. Yang mana sudah barang tentu akan menimbulkan kerugian.

Kinerja

Menurut (Suyadi Prawirosentono 2008:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan pengkajian kinerja karyawan, Mangkunegara (2011) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan karyawan dalam melakukan pekerjaan

2. Kuantitas

Kuantitas kerjaterdiri dari output serta seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Dapat Tidaknya Diandalkan

Terdiri dari seberapa besar karyawan bisa mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan karyawan dalam bekerja.

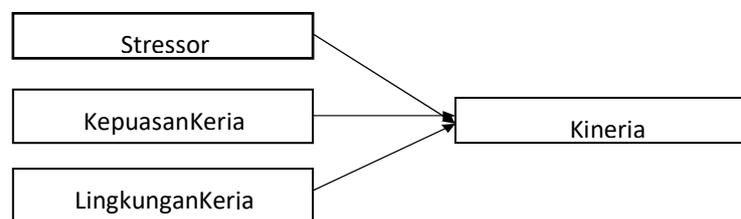
4. Sikap

Sikap terhadap perusahaan serta karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaan serta kerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kerangka Pemikiran

Dengan terjadinya stres tentu akan mengakibatkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hal ini berarti stres berperan merusak kepuasan kerja. Sedangkan jika dikaitkan dengan prestasi kerja stres dapat fungsional/positif, tetapi dapat juga berperan disfungsional/merusak prestasi kerja.

Dari uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Robbins (1996), Dessler (dalam Handoko 2001), Nitisemito (1996)

Pada Gambar di atas diketahui bahwa yang menjadi variabel terikat/dependen (Y) adalah kinerja karyawan sedangkan variabel bebas/independen (X) terdiri dari Stressor, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Obyek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. CKB Banjarmasin dengan sampel yang berjumlah 25 orang. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan Teknik *simple random sampling*. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dalam bentuk angka dalam perhitungan statistik. Sumber data berbentuk data primer. Kemudian variabel dalam penelitian ini yaitu variabel stressor (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan variabel kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan observasi. Serta Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif statistik, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (f), dan uji koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan menggunakan level signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) dan t tabel sebesar 1,721 dengan rumus $df = n - k = 25 - 4 = 21$. Untuk hasil pengujian parsial t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	signifikan
Stressor (X_1)	0,521	1,721	0,607
Kepuasan Kerja (X_2)	4,107	1,721	0,000
Lingkungan Kerja (X_3)	10,932	1,721	0,000

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel di atas dua variabel bebas kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai signifikan acuannya yaitu 0,05 dan masing-masing memiliki nilai thitung kepuasan kerja sebesar 4,107 dan lingkungan kerja 10,932 lebih besar diatas dari nilai ttabel sebesar 1,721. Sedangkan variabel bebas *stressor* mendapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,607 lebih besar dari nilai acuan signifikansinya yaitu 0,05 dan menghasilkan nilai thitung sebesar 0,521 lebih kecil dari ttabel 1,721.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2 Uji simultan F

Model	f hitung	f tabel	Signifikan
<i>Regression</i>	38,139	3,07	0,000

Sumber : Data diolah 2022

Hasil pengujian simultan didapatkan F hitung 38,139 lebih besar dari F tabel 3,07 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga pada pengujian model penelitian ini

dikatakan variabel – variabel independen *stressor*, kepuasan kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Tabel 3 Hasil Uji R

Model	R	r square
Regression	0,919	0,845

Sumber : Data diolah 2022

Hasil output SPSS 26 pada tabel menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,845 atau sebesar 84,5% menunjukkan bahwa kontribusi variabel *Stressor*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,845 atau 84,5%, sedangkan sisanya sebesar 15,5% kontribusi dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini atau dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Hasil pengujian secara parsial (uji t) untuk variabel *Stressor*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Krida Bahari, dapat disimpulkan bahwa variabel *Stressor* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung sebesar 0,521 lebih kecil dari t tabel 1,721 dan nilai signifikansi Variabel *Stressor* sebesar 0,607 lebih besar dari 0,05. Untuk variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung sebesar 4,107 lebih dari t tabel 1,721 dan nilai signifikansi Variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian untuk variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung sebesar 10,932 lebih dari t tabel 1,721 dan nilai signifikansi Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05.
- 2) Berdasarkan hasil uji f (uji secara simultan) dapat disimpulkan bahwa *Stressor*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai Fhitung 38,139 > Ftabel 3,07 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 < dari 0,05 Karena f hitung > f tabel maka pengujian model penelitian ini dapat dikatakan bahwa variabel – variabel independen (X1, X2, X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 3) Yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Lingkungan Kerja nilai t hitung sebesar 10,932 lebih besar dari t tabel 1,721 dan nilai signifikansi Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05.
- 4) Dilihat dari nilai koefisien determinasi dapat diketahui sebesar 0,845 atau sebesar 84,5% menunjukkan bahwa nilai variabel *Stressor*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,845 atau 84,5%, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini atau dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berkaitan dengan kuatnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Krida Bahari Banjarmasin, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan Lingkungan Kerja, dengan cara Pihak PT. Cipta Krida Bahari Banjarmasin memberikan dan meningkatkan pewarnaan di lingkungan kerja pada perusahaan, menjaga kebersihan dan memberikan sarana kebersihan di lingkungan perusahaan, menjaga dan memperhatikan penerangan di perusahaan, keamanan yang cukup bagi perusahaan, dan mengurangi kebisingan frekuensi suara di perusahaan. Kemudian untuk peneliti berikutnya agar bisa mengembangkan variabel lainnya diluar penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar dengan Software R. *BUDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2).
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- F.M.TH. Pavelescu, "Features of the ordinary leastsquare (OLS) method implications for theestimation methodology,"*Romanian journal of economic forecasting*, vol1, no. 2, pp.85-101, January 2004
- Husaini, Usman, dkk. 2003. Pengantar Statistika. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Jurnal Administrasi Bisnis*, 2 (2). Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi "AAN" Yogyakarta, Januari 2006.
- Jurnal masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3:78-79 Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Persada, G. P., & Dewi, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 34-46.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mardiana, T. dan Muafi. (2001). Studi Empiris Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja, *Jurnal Siasat Bisnis*, 1 (6), 26-40. UPN "Veteran" Yogyakarta, 2001. Margiati Lulus, 1999. Stress kerja: latar belakang dan alternatif pemecahannya.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Robbins, Stephen P, 1996. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Sanusi, M. L. (2016). PENGARUH STRESSOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada 16 Kantor Urusan Agama Di Kabupaten Banjar). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(3), 261-272.
- Sedarmayanti (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono, 2005, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Pendidikan, Cetakanke 10, CV. Alfa Beta Bandung.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta.

- Suhadi, M. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Klaten,
- Susilo Endrawan, Y. dan Suwanto, FX. (2005) Pengaruh Stressor terhadap Kinerja Karyawan : Kasus pada PT. Air Mancur, Karanganyar, Jawa Tengah, Jurnal Studi Bisnis, 3 (1), 1-12. Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005.
- Teman Koesmono, H. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 7 (2), 171-188. Universitas Katholik Widya Mandala Surabaya, 2005.
- Yuliara, I. M. (2016). Regresi Linier Berganda. Denpasar: Universitas Udayana.