ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.5, No.8, Juli 2026

Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Hari Sawit Jaya-Kebun Negeri Lama Utara (KNU)

Endang Sriwahyuni Sitompul[1], T. Teviana[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Medan, Indonesia
Email : sitompulendangs@gmail.com[1], tteviana@unimed.ac.id[2]

Article History:
Received: 25 Juni 2026
Revised: 02 Juli 2026
Accepted: 04 Juli 2026

Keywords: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Hari Sawit Jaya-Kebun Negeri Lama Utara (KNU). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 278 karyawan pemanen dan sampel sebanyak 74 responden yang ditentukan menggunakan Teknik slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan Teknik analisis data yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (uji t), Uji Simultan (uji F), dan koefisien determinasi R2 dengan menggubakan bantuan program SPSS Versi 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parisal stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,409 > ttabel 1,993 dan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 serta koefisien regresi sebesar 0,535. Lingkungan Kerja Fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 5,222 > ttabel 1,993 dan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 serta koefisien regresi sebesar 0,673. Secara simultan, stress kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 38,810 > Ftabel 3,126 dan signifikansi sebesar 0,001 <0,05. Nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,5222 menunjukkan bahwa sebesar 52,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, pengelolaan stress kerja yang optimal serta penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Hari Sawit Jaya- Kebun Negeri Lama Utara (KNU).*

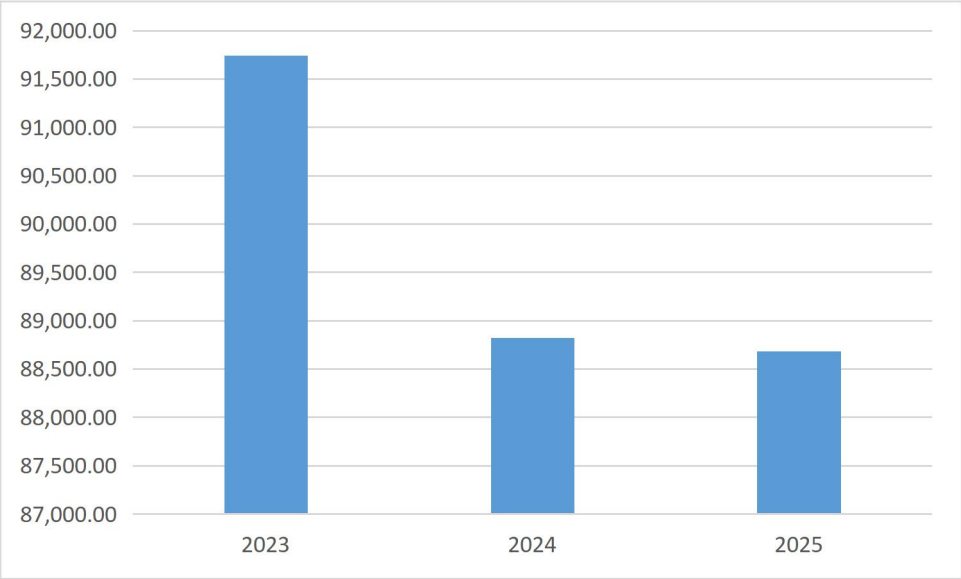
PENDAHULUAN

Dalam sebuah Perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu Perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi factor manusia merupakan factor yang penting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada di dalam Perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam Perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan (Ahmad Nazir, 2019).

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan setiap organisasi, karena sebagian besar masalah dalam pengaturan organisasi adalah manusia dan sosial dari fisik, teknis atau ekonomi. Kegagalan untuk mengatur menyebabkan kerugian besar bagi bangsa, perusahaan dan individu. Dalam kata-kata Oliver Sheldon, tidak ada industri yang dapat dibuat efisien selama fakta dasarnya tidak diketahui bahwa pada prinsipnya itu Adalah manusia (Daniel et al., 2013:)

PT. Hari Sawit Jaya merupakan salah satu Perusahaan swasta nasional yang memproduksi dan mengelola minyak sawit mentah secara berkelanjutan yang berada di Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara. Adapun minyak hasil olahan Perusahaan ini yaitu *Crude Palm Oil* (CPO), *Crude Palm Kernel Oil* (CPKO), *Palm Kernel Expeller* (PKE) dan *Palm Kernel Shield*. Perusahaan PT. Hari Sawit Jaya memiliki visi yaitu meningkatkan kualitas hidup melalui pengembangan sumber daya berkelanjutan. Dan yang menjadi misi Perusahaan yaitu menjadi salah satu Perusahaan berbasis sumber daya berkelanjutan terbesar dan terbaik, senantiasa menciptakan manfaat bagi Masyarakat, negara, iklim, pelanggan dan Perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Estate manager PT Hari Sawit Jaya- Kebun Negeri Lama Utara, dikatakan bahwa pencapaian hasil panen mengalami penurunan yang signifikan di setiap tahunnya. Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak pada bidang pemerintahan, maupun organisasi yang bergerak dalam bidang usaha (bisnis), sangat ditentukan oleh SDM yang ada pada organisasi tersebut. Artinya dalam hal ini adalah manusia yang memiliki daya, kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi sehingga terwujudnya kinerja sebagaimana diharapkan (Marnis, 2008:12).



Sumber : PT. Hari Sawit Jaya- Kebun Negeri Lama Utara (KNU)

Berdasarkan table diatas, hasil produksi kelapa sawit PT Hari Sawit Jaya – Kebun Negeri Utara mengalami fluktuasi yang sangat signifikan dari tahun 2023 sampai tahun 2025. Tingkat produktivitas karyawan dalam memanen buah kelapa sawit tidak selalu stabil dari tahun ke tahun, seperti yang telah dilampirkan pada grafik tersebut.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Yuliawati & Oktavianti, 2024). Hal ini juga didukung oleh (Ariyati & Putri, 2021) Sumber daya manusia yang baik dapat memberikan partisipasi positif bagi perusahaan berupa kinerja. Namun, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan manager Perkebunan menyatakan bahwa kinerja karyawan di PT Hari Sawit Jaya- Kebun Negeri Lama Utara tidak baik, karena capaian baik tercermin dari hasil panen. Namun berdasarkan data kuantitas hasil panen terdapat penurunan yang signifikan yang menunjukan bahwa meskipun sasaran panen tetap tinggi, kinerja pemanen tidak selalu maksimal.

Banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya ialah stress. Ketegangan yang muncul saat ekspektasi dan kenyataan berbeda disebut stres, dan hal ini berdampak pada emosi dan kesehatan seseorang secara keseluruhan. Stres yang berlebihan dapat membuat seseorang sulit mengendalikan lingkungannya, yang pada akhirnya dapat mempersulit mereka dalam menjalankan tanggung jawab dan menurunkan kinerja mereka di tempat kerja. Biasanya stres menjadi lebih kuat Ketika kita dihadapkan pada masalah yang terus-menerus. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja mengalami tingkat stres yang sangat tinggi, sehingga harus dihindari. Stres di tempat kerja sering kali terwujud sebagai gabungan gejala perilaku, psikologis, dan fisiologis (Jefri Mangara & Soni Kurniawan, 2025). Adapun menurut Hasibuan (Ariyati & Putri, 2021) stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami seseorang sehingga menimbulkan emosi, cara berfikir serta kondisi orang tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriano et al., 2020) berarti bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Super Medan. PT National Super stres kerja yang dialami karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang resign dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan tugas, beban kerja yang terlalu berat dan struktur organisasi yang tidak teratur dimana deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan jabatan karyawan di dalam perusahaan. Penelitian yang sama

terkait stress kerja yang dilakukan oleh (Situmorang & Karsudjono, 2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan PT Renobsindo. Jayaraya Mandiri Banjarbaru.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan ialah Lingkungan Kerja Fisik . Menurut Sutrisno (Joni Sapriyanto, 2023) Lingkungan Kerja Fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitae karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan Kerja Fisik meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang -orang yang ada ditempat tersebut.

Penelitain terdahulu yang dilakukan oleh (Khotimah et al., 2024) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor fisik seperti suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak ruang, dan penataan peralatan dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian yang sama mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja yang dilakukan oleh (A.A.Made Alit Putra et al., 2022) menyatakan bahawa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. Hal ini berarti bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik yang ada semakin baik maka kepuasan kerja meningkat.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (Syafira Zulkarnaen et al., 2020) ,kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir. Adapun Menurut Widiana (Kammilatus Salsabiila & Roziana Ainul Hidayati, 2022), kinerja merupakan catatan hasil yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan yang digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi bagi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Adalah hasil kerja yang diperoleh oleh masing-masing karyawan, baik secara individu maupun dalam tim, dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Hal ini juga mencakup aspek kualitas dan kuantitas, kemampuan dalam mengelola tugas secara efektif, serta pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan aturan, waktu, dan etika yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Stres Kerja

Menurut Sinambela (Sherlly Rahmadany, 2022) , stress kerja Adalah perasaan tertekan yang dirasakan saat karyawan menghadapi pekerjaan. Stress di tempat kerja Adalah hal yang sering terjadi setiap hari, terutama bagi karyawan yang sibuk menyelesaikan *deadline* tugas. Tuntutan peran dalam pekerjaan sering kali membawa berbagai masalah di Perusahaan, sehingga memungkinkan terjadinya stress. Selanjutnya menurut Lukito & Alriani (Chika Nikita Cendani Rezki Winoto & Hikmah Perkasa, 2024) stress kerja terjadi melalui reaksi dan respon karyawan terhadap keadaan yang terlalu menuntut fisik atau psikologis yang berlebihan karena tuntutan secara internal dan eksternal dalam bekerja. Stress yang tidak ditangani dengan baik akan menghambat kemampuan karyawan untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan tempat kerjanta bahkan lingkungan di luar tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa stress kerja Adalah kondisi tekanan atau ketegangan yang dialami oleh karyawan sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun psikologis, yang dipengaruhi oleh factor individu, lingkungan kerja, serta tuntutan organisasi seperti beban kerja, peran dan hubungan kerja.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Andrinirina (Sathasi & Hasanudin, 2024) Lingkungan Kerja Fisik fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Perubahan yang terus menerus dan berlangsung cepat membuat organisasi semakin berhati – hati terhadap setiap perubahan lingkungan yang terjadi baik lingkungan ekternal maupun internal. Menurut Nabawi (Chika Nikita Cendani Rezki Winoto & Hikmah Perkasa, 2024) Lingkungan Kerja Fisik Adalah apapun yang berada di sekitar Lokasi tempat kerja. Lingkungan Kerja Fisik ini bisa berdampak pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik Adalah sebagai segala kondisi atau factor yang berada disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti kebersihan, tata ruang, pencahayaan, suhu, sirkulasi udara dan Tingkat kebisingan, yang pada akhirnya berdampak pada kenyamanan. Kesehatan, serta kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis serta menganalisis hubungan antar variabel secara terstruktur dan sistematis melalui data berbentuk angka atau numerik. Menurut (Sugiyono, 2019) metode kuantitatif merupakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggsunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pengumpulan data dalam penelitian dapat dilakukan melalui berbagai setting, sumber, dan metode. Menurut (Sugiyono, 2019), berdasarkan *setting*-nya, pengumpulan data dapat dilakukan di lingkungan alami (*natural setting*), melalui eksperimen di laboratorium, di rumah responden, dalam kegiatan seminar, diskusi, di tempat umum seperti jalan, dan sebagainya. Ditinjau dari sumbernya, data terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian oleh peneliti, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya melalui pihak lain atau dokumen yang telah tersedia. Sementara itu, berdasarkan teknik pengumpulannya, data dapat dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, observasi, atau kombinasi dari ketiga metode tersebut.

Tabel Defenisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir.	Kualitas Kerja	Ordinal
		Kuantitas Kerja	
		Ketepatan Waktu	
		Efektivitas	
		Komitmen	
2	Stres Kerja Adalah kondisi ketegangan yang dialami seseorang sehingga menimbulkan emosi, cara	Tuntutan Tugas	Ordinal
		Tuntutan Peran	
		Kepemimpinan	

	berfikir serta kondisi orang tersebut.	Organisasi	
3	Lingkungan Kerja Fisik fisik Adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan Ketika mereka bekerja, baik langsung maupun tidak langsung, yang bisa memengaruhi diri karyawan dan pekerjaan mereka saat bekerja.	Suhu	Ordinal
		Kebisingan	
		Ketersediaan Alat Kerja MutuUdara	

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Teknik ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.352	4.817		-.488	.627
	Stres Kerja	.535	.157	.326	3.409	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.673	.129	.499	5.222	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table diatas, standart persamaan regresi linear berganda Adalah sebagai berikut :

Y= -2,352 + 0,535 (X1) + 0,673(X2)

Dari hasil analisis linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel Stres kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara linier. Berdasarkan diatas maka, pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. a = 2,352
   Konstanta sebesar 2,352 artinya jika variabel Stres jika variabel Stres kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 2,352.
2. b1 = 0,535
   Koefisien variabel Stres kerja (X1) sebesar 0,535. Artinya , jika Stres Kerja (X1) peningkatan sebesar satu persen, sementara varaibel bebas lainnya dianggao konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,535.
3. b2 = 0,673
   Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,673. Artinya jika Lingkungan KKerja Fisik (X2) peningkatan sebesar satu perser, sementara varaibel bebas lainnya dianggap konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,673.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723[a]	.522	.509	2.32897

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari table diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R sebesar 0,522 x 100% = 52,2%. Hal ini berarti variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh yang cukup kuat pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan sisanya 47,8% ditentukan oleh factor lain diluar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diketahui hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,409 > ttabel 1,993, dengan nilai signifikansi 0,001 <0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan Keputusan, hasil tersebut menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kaeryawan PT Hari Sawit Jaya-Kebun Negeri Lama Utara (KNU), sehingga H1 diterima. Adapun koefisien regresi sebesar 0,535 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel stress kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebsar 0,535 satuan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Hasil Uji parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai thitung sebesar 5,222 > ttabel 1,993 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H2 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,673 menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 67,3%. Nilai koefisien ini lebih besar dibandingkan dengan stress kerja , yang menandakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik merupakan variabel dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Hari Sawit jaya- Kebun Negeri Lama Utara (KNU).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 38,810 lebih besar dibandingkan Ftabel 3,126 dengan signifikansi 0,001 yang lebih kecil 0,05 sehingga H3 diterima. Hal ini berarti bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisiik secara Bersama-sama berpengaruh positing dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hari Sawit Jaya- Kebun Negeri Lama Utara (KNU).

Hal ini selaras dengan temuan Khotimah et al (2024) yang membukikan bahwa kombinasi beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Dwi Putra Indonesia. Demikian pula penelitian Sathasi & Hasanudin (2024) pada PT Teknika Sarana Gardian yang menunjukkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan dapat berdampak lanjutan terhadap turnover intention.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan , dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hari Sawit Jaya-Kebun Negeri Lama Utara (KNU).
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hari Sawit Jaya- Kebun Negeri Lama Utara (KNU).

3. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hari Sawit Jaya- Kebun Negeri Lama Utara (KNU).

DAFTAR REFENSI :

Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *Remik*, *6*(4), 864–874. https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11872

Andriawan, A. R., Ruslan, M., & Setiawan, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Karakteristik Individu, Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba. *Journal of Economy Business Development*, *3*(1), 01–07. https://doi.org/10.56326/jebd.v3i1.2552

Ariyati, Y., & Putri, L. M. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BIDANG RAWAT JALAN RS GRAHA HERMINE KOTA BATAM* (Vol. 8).

Chika Nikita Cendani Rezki Winoto, S., & Hikmah Perkasa, D. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung*. https://lenteranusa.id/

Febriyanti, A., & Anismadiyah, V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang Banten. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi*, *2*(2), 404–415. https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index

Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., & Indah Sari, Y. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NATIONAL SUPER. In *Jurnal Warta Edisi* (Vol. 63).

Khotimah, K., Satpatmantya, K., & Rochayata, B. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAJAWALI DWI PUTRA INDONESIA. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *9*(9), 5100–5108. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i9

Kinasih, A., Hidayati, N., & Ratih Kusuma, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT PNM Kediri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *3*(1), 211–216. https://doi.org/https://doi.org/10.62017/jimea

Krisnawati, E., Artanti, K. D., & Umar, N. H. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dukungan Suami terhadap Hambatan Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang pada Multipara Akseptor Aktif di Surabaya . *Media Gizi Kesmas*, *13*(2), 659–664.

Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, *2*(1), 6–9. https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30

Marnis, P. (2008). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1: 2008)*.

Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). KONSEP UJI ASUMSI KLASIK PADA REGRESI LINIER BERGANDA. *JURNAL RISET AKUNTANSI SOEDIRMAN (JRAS)*, *2*(2), 102–110.