

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PER (PERMODALAN EKONOMI
RAKYAT) PEKANBARU**

Oleh: Adong Keke Buang Manalu

Email: adong.keke2400@student.unri.ac.id

Dosen Pembimbing: Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Jl. HR. Soebrantas, Km 12,5, Simpang Baru, Pekanbaru, Riau, Indonesia Kode

Pos. 28293 | Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru. Penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 80 responden dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 23. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, meskipun pengaruhnya tergolong lemah ($\beta = 0,032$; $p < 0,05$). Sementara itu, lingkungan kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan dan dominan ($\beta = 0,844$). Secara bersama-sama, kedua faktor ini memberikan kontribusi sebesar 77,9% terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan stres kerja dan peningkatan kualitas lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas, PT PER

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. PER (PERMODALAN EKONOMI KARYAT) PEKANBARU

Author: Adong Keke Buang Manalu

Email: adong.keke2400@student.unri.ac.id

Supervisor: Kasmiruddin

*Business Administration Study Program, Department of Administration Sciences Faculty of Social and Political Sciences, Riau University
HR. Soebrantas Street, Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru, Riau, Indonesia Postcode. 28293 | Telp/Fax. 0761-63277*

ABSTRACT

This study aims to examine the extent to which job stress and work environment affect employee productivity at PT Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru. The research employs a descriptive quantitative method using a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 80 respondents and analyzed using SPSS version 23. The results indicate that job stress has a significant yet weak influence on productivity ($\beta = 0.032$; $p < 0.05$). In contrast, the work environment has a highly significant and dominant effect ($\beta = 0.844$). Simultaneously, both independent variables contribute 77.9% to work productivity. The study concludes that managing job stress and improving the work environment are crucial factors in enhancing employee productivity.

Keywords: Job Stress, Work Environment, Productivity, PT PER.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif di era globalisasi menuntut setiap organisasi, baik sektor swasta maupun lembaga keuangan publik, untuk terus melakukan perbaikan dan inovasi agar mampu bertahan, bersaing, dan berkembang. Salah satu faktor penting yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut adalah **Sumber Daya Manusia (SDM)**. SDM tidak hanya dipandang sebagai alat produksi, tetapi sebagai aset strategis yang dapat menjadi keunggulan kompetitif perusahaan jika dikelola dengan baik.

Menurut Hasibuan (2017), sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi karena manusia adalah pelaku aktif yang menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya. Tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal, maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Dalam konteks ini, Produktivitas Kerja menjadi indikator penting dalam menilai seberapa efektif peran SDM dalam menyumbangkan kinerja bagi organisasi.

Produktivitas kerja menggambarkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sesuai standar, dan menghasilkan output maksimal. Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, semakin tinggi produktivitas, maka

semakin besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, produktivitas kerja karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan eksternal tempat kerja. Dua di antara faktor yang paling dominan memengaruhi produktivitas adalah **stres kerja** dan **lingkungan kerja**. Kedua variabel ini berperan besar terhadap kondisi psikologis dan fisiologis karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tekanan atau tuntutan yang dianggap melebihi kemampuannya. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah respons emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu.

Lebih lanjut, Rivai (2019) menyebutkan bahwa stres kerja dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, tuntutan peran yang tidak jelas, hingga konflik interpersonal. Sementara itu, Hamali (2016) menambahkan bahwa kondisi organisasi, seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan struktur organisasi yang terlalu birokratis juga dapat menjadi pemicu stres kerja. Misalnya, penelitian oleh Dewi (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian oleh Prasetyo dan Lestari (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak partisipatif dan sistem penghargaan yang tidak transparan dapat memicu stres kerja karyawan, terutama di sektor jasa. Selain

itu, studi oleh Putri dan Hidayat (2022) juga membuktikan bahwa struktur organisasi yang tidak fleksibel dan birokratis berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja di kalangan karyawan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas.

Survei nasional yang dilakukan oleh JobStreet Indonesia (2022) menunjukkan bahwa lebih dari 70% pekerja di Indonesia mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Penyebab utama yang disebutkan antara lain adalah target kerja yang tidak realistis, tekanan dari atasan, dan ketidakpastian ekonomi. Data ini memperkuat pandangan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang signifikan dan membutuhkan perhatian khusus dari manajemen.

Di samping stres, faktor lingkungan kerja juga menjadi komponen penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif. Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan fisik (penerangan, suhu udara, tata ruang, kebersihan, dan keamanan) serta lingkungan non-fisik (hubungan antarpegawai, dukungan atasan, budaya organisasi, dan komunikasi kerja).

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung psikologis karyawan untuk bekerja dengan optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan rasa tertekan, kelelahan, kebosanan, hingga konflik yang pada akhirnya mengganggu produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Sunyoto (2018) menunjukkan bahwa lingkungan

kerja yang nyaman dan mendukung berdampak signifikan terhadap motivasi dan semangat kerja. Hal serupa disampaikan oleh Yuniarsih (2021) bahwa lingkungan kerja yang sehat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi dan mengurangi tingkat keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Penelitian oleh Putra dan Nugroho (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas hingga 30% dalam satuan waktu tertentu. Temuan-temuan ini menegaskan pentingnya manajemen perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis dan kondisi lingkungan kerja demi menciptakan SDM yang produktif.

Lingkungan kerja fisik yang tidak layak, seperti ruangan sempit, ventilasi buruk, atau pencahayaan yang tidak memadai, dapat memengaruhi konsentrasi dan kesehatan karyawan. Sementara itu, lingkungan sosial yang negatif, seperti adanya diskriminasi, kurangnya kolaborasi, atau komunikasi yang tidak terbuka, juga dapat menjadi pemicu stres yang berdampak pada turunnya produktivitas kerja.

Lingkungan kerja fisik yang buruk juga dapat memperparah tingkat stres. Berdasarkan studi Harvard Business Review (2023), ada lima faktor utama lingkungan kerja yang PT PER. memengaruhi kenyamanan karyawan

Tabel 1.1 Kondisi Fisik Lingkungan Kerja PT PER

Faktor	Temuan di PT PER	Standar Ideal	Dampak Utama
--------	------------------	---------------	--------------

Ergonomi	Baik	Baik	Nyeri otot, kelelahan
Ventilasi	Baik	Baik	Penurunan konsentrasi
Kebisingan	Sesuai	Baik	Gangguan komunikasi
Kepadatan	Baik	Baik	Stres psikologis
Pencahayaann	Baik	Baik	Ketegangan mata

Sumber: PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru, 2025

Dalam konteks ini, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengejar laba, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung bagi para karyawannya. Upaya untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan mengelola stres kerja secara efektif bukan hanya menjadi bentuk kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga merupakan strategi penting untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal dan berkelanjutan.

Di PT Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru, tantangan serupa muncul. Waktu proses pengajuan kredit (loan processing time) mencapai 7,2 hari, lebih lambat dari benchmark industri sebesar 4,5 hari.

Tabel 1.2 Perbandingan Loan Processing Time

Instansi	Rata-rata Waktu Proses (Hari)
PT PER Pekanbaru	7,2
Benchmark Industri	4,5

Sumber: PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru, 2025

Namun demikian, dinamika operasional di PT. PER tidak lepas dari tantangan-tantangan yang berkaitan dengan stres kerja dan kondisi lingkungan kerja. Beban pekerjaan yang tinggi, tekanan untuk mencapai target penyaluran dana, serta interaksi dengan nasabah dari berbagai latar belakang sosial dan ekonomi merupakan situasi kerja yang potensial menimbulkan stres. Selain itu, kondisi fisik kantor, sarana kerja, serta kualitas hubungan antarpegawai turut berkontribusi terhadap kenyamanan dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara tidak formal dengan beberapa pegawai PT. PER, diketahui bahwa terdapat gejala stres kerja yang cukup rendah, seperti kelelahan emosional, iritabilitas, dan penurunan semangat kerja. Di sisi lain, beberapa karyawan juga menyampaikan keluhan terhadap aspek lingkungan kerja, seperti ruang kerja yang sempit, kurangnya ventilasi udara, serta kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap kondisi kesejahteraan pegawai. Situasi ini menimbulkan kekhawatiran akan menurunnya produktivitas kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada pencapaian target dan tujuan strategis.

1. TINJUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

Stres Kerja Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja

(Permatasari & Prasetyo, 2018:89). Sementara itu, Sinambela, Greenberg Barton, & Luthans (2018:89) menjelaskan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Robbins menyatakan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai Salam safitri dan astutik (2019:15) mengatakan jika stress kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Dari beberapa pengertian stres kerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketika seseorang merasa tertekan dan terbebani karena pekerjaannya sehingga menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat menimbulkan respon negatif.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015: 109), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”, sedangkan menurut Sedarmayanti (2018: 26), “Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Enny (2019: 56) mengatakan bahwa, “Lingkungan kerja adalah segala 9 sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan

dalam melaksanakan pekerjaannya”. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat karyawan bekerja diantaranya kehidupan sosial, psikologis, dan lingkungan fisik yang ada dalam perusahaan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Umar dalam Muayyad and Gawi, 2017). Menurut Hasibuan dalam Muayyad and Gawi (2017), produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Sinungan dalam Muayyad and Gawi (2017) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Sedangkan menurut Sutrisno dalam Muayyad and Gawi (2017) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

3.METODE PENELITIAN

3.1 Populasi

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2013: 115). Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah karyawan yang ada di PT PER (PERMODALAN EKONOMI RAKYAT) Pekanbaru yang berjumlah 80 orang.

3.2 Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili (*Representative*) dan juga dapat menggambarkan populasi sebenarnya. Sugiyono (2013: 116) Noor (2017: 157) Dilihat dari substansi tujuan penarikan sampel yakni untuk memperoleh representasi dari populasi yang tepat, maka besarnya sampel yang diambil perlu mempertimbangkan populasi serta kemampuan estimasi. Pertimbangan populasi akan menentukan teknik pengambilan sampel, hal ini dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan bias, sementara kemampuan estimasi berkaitan dengan presisi dalam mengestimasi populasi dan sampel serta bagaimana sampel dapat digeneralisasikan atau populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan PT PER yaitu 80 orang.

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji t Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	32.069	7.732
	Stres Kerja	.055	.198

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa stres kerja (Xi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. Dengan derajat kebebasan (df) sebesar 77 dan tingkat signifikansi dua arah 0,025, nilai t-tabel yang diperoleh adalah 1,991. Nilai t-hitung untuk variabel stres kerja adalah 2,280 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t- hitung (2,280) lebih besar dari t-tabel (1,991) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak, yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Namun, koefisien Beta yang relatif kecil (0,032) mengindikasikan bahwa pengaruh ini tidak terlalu kuat. Sementara itu, nilai konstanta sebesar 32,069 dengan signifikansi di bawah 0,00 menunjukkan bahwa bahkan tanpa adanya stres kerja, produktivitas kerja tetap memiliki nilai dasar yang signifikan

4.2 Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	-6.831	3.035

Lingkungan Kerja	1.182	.085
------------------	-------	------

Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan, lingkungan kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. Dengan menggunakan derajat kebebasan (df) sebesar 77 dan tingkat signifikansi dua arah 0,025, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,991. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja mencapai 13,906 dengan tingkat signifikansi <0,001.

4.3 Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model		Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	8584.115	136.077	<.001 ^b
	Residual	2428.685		
	Total	11012.800		

Karena, nilai F tabel bisa diperkirakan sekitar 3.15

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. Dengan jumlah responden (n) sebanyak 80 dan variabel bebas (k) sebanyak 2, diperoleh derajat kebebasan (df) pembilang sebesar 2 dan df penyebut sebesar 77. Nilai F-hitung yang diperoleh adalah 136.077 dengan tingkat signifikansi <0.001, yang jauh di bawah tingkat alpha 0.05.

Berdasarkan perbandingan

dengan nilai F-tabel yang diperkirakan sekitar 3.15 (untuk df pembilang 2 dan df penyebut 60 sebagai acuan terdekat), nilai F-hitung (136.077) jauh lebih besar dari F-tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa H0 ditolak, artinya secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja.

Nilai Sum of Squares Regression sebesar 8584.115 dan Mean Square Regression sebesar 4292.057 menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengolahan statistik menggunakan SPSS, serta kajian teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa stres kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 2.280 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.991. Signifikansi yang diperoleh adalah $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis H₁ diterima. Meskipun pengaruhnya signifikan secara statistik, nilai koefisien regresinya sebesar 0.055 menunjukkan bahwa

tingkat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas masih rendah atau lemah.

2. Lingkungan Kerja Memberikan Pengaruh yang Sangat Signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja (X_2) terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 13.906 yang jauh lebih besar dibanding t-tabel 1.991, dengan nilai signifikansi < 0.001 . Koefisien regresi sebesar 1.182 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara substansial.

3. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F-hitung sebesar 136.077 dengan nilai signifikansi < 0.001 yang jauh di bawah 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PER Pekanbaru.

5.2 SARAN

1. Penelitian ini hanya berfokus pada stres kerja dan lingkungan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan

2. Gunakan pendekatan kualitatif (wawancara/observasi) untuk melengkapi data kuantitatif

3. Penelitian ini dilakukan pada 80 karyawan PT PER Pekanbaru. Untuk generalisasi yang lebih luas, disarankan memperluas sampel ke cabang lain atau perusahaan sejenis dengan karakteristik yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagus, R., & Wahyuni, S. (2019). *Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Baiti, N., Djumali, M., & Kustiyah, E. (2020). *Produktivitas Kerja: Konsep dan Pengukuran*. Surabaya: Airlangga
- Cox, T. (2016). *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*. Nottingham: HSE Books.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Enny, S. (2019). *Lingkungan Kerja dan Kepuasan Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T.

(2011). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.