

UNRAVELLING THE LINK BETWEEN WORK ENVIRONMENT, WORK STRESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE: WORK MOTIVATION AS A MEDIATOR

MENGUNGKAP PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN: MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATOR

Frisna Zulfi Salsabila¹, Vivin Maharani Ekowati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang^{1,2}

frisnazulfis08@gmail.com¹, vivien.maharani@manajemen.uin-malang.ac.id²

ABSTRACT

Human resources are the driving force of organizational activities in achieving overall goals. The success of an organization depends on individual performance. Good performance from individuals in the organization will make the organization successful and effective. This research aims to identify and analyze the impact of the work environment and job stress on employee performance through work motivation. In this context, the work environment, job stress, and work motivation are crucial aspects in improving employee performance within a company. The method used in this study is quantitative, employing an explanatory research approach to reveal the causal relationships between the variables in this research. Data were obtained through questionnaires, with the population consisting of employees of PT. PLN (Persero) Malang. The sample in this study comprised 109 respondents, selected using a saturated sampling technique. Data analysis in this study utilized Partial Least Squares (PLS) with the aid of SmartPLS software. The findings of this study indicate that the work environment and job stress significantly affect employee performance. Furthermore, work motivation can mediate the influence of the work environment on employee performance, but it cannot mediate the influence of job stress on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Job Stress, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi penggerak dari aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan secara keseluruhan. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kinerja individu. Kinerja yang baik dari individu di dalam organisasi tersebut akan menjadikan organisasi berhasil dan efektif. Tujuan dari penelitian ini guna menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dalam hal ini, lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *explanatory research* yang mengungkapkan hubungan sebab atau akibat antara variabel dalam penelitian ini. Data diperoleh melalui kuesioner dengan populasi yang digunakan yakni karyawan PT. PLN (Persero) Malang. Adapun sampel dalam penelitian ini yakni 109 responden dengan teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* dengan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi mediator antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak dapat menjadi mediator antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan menjadi elemen kunci dalam melakukan berbagai kegiatan di sebuah perusahaan sekaligus menjadi faktor utama dalam mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dapat dicapai

dengan keterampilan serta kemampuan di dalam diri karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan dapat mendukung proses pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan. Karyawan yang kompeten sangat diperlukan oleh perusahaan guna

melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang kelistrikan. Perusahaan ini sudah berdiri sejak abad ke-19. Berdirinya perusahaan ini bertujuan untuk menyediakan tenaga listrik untuk kepentingan masyarakat Indonesia dan memperoleh keuntungan sesuai dengan prinsip dari Perseroan Terbatas. Dalam lima tahun terakhir, perusahaan ini mengalami fluktuasi laba usaha yang signifikan. Laba perusahaan di tahun 2019 dan 2020 mencapai Rp. 44 triliun. Namun di tahun 2021 mengalami penurunan laba yakni Rp 43 triliun. Kemudian, pada tahun 2022 mengalami peningkatan laba sebesar Rp. 54 triliun, namun kembali menurun pada tahun 2023 sebesar Rp. 47 triliun. Penurunan laba ini disebabkan oleh kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan proses perilaku seseorang yang menghasilkan pemikiran atau produk guna mencapai sebuah tujuan (Rivaldo, 2022). Indikator kinerja di PT. PLN (Persero) Malang sendiri meliputi tiga aspek. Pertama, aspek kemampuan teknis yang meliputi kemampuan karyawan dalam bekerja, kecepatan karyawan dalam bekerja, daya tangkap karyawan, penguasaan terhadap suatu pekerjaan, kualitas kerja karyawan, dan efisiensi serta efektivitas kerja karyawan. Kedua, aspek kemampuan operasional yang meliputi pengambilan keputusan dan koordinasi dalam proses melakukan pekerjaan. Ketiga, aspek hubungan antar manusia diantaranya hubungan dengan atasan atau pimpinan, hubungan sosial, dan hubungan antar teman kerja.

Berdasarkan tiga aspek dalam indikator kinerja tersebut, karyawan akan memiliki peningkatan kemampuan bekerja, kualitas kerja, daya tangkap,

efisiensi dan efektivitas kerja apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Kemudian, adanya stres yang dialami karyawan ketika bekerja akan mengakibatkan karyawan memiliki kinerja yang buruk. Sehingga perlu diberikan motivasi kepada seluruh karyawannya agar memiliki kinerja yang meningkat. Adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan akan mendorong kemampuan teknis, kemampuan operasional, dan kemampuan hubungan antar manusia.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat beberapa masalah terkait dengan kondisi lingkungan perusahaan dan karyawan yang stres dalam melakukan pekerjaannya dimana hal ini dapat mempengaruhi kinerja di perusahaan tersebut. Pencahayaan di tempat kerja memiliki kurang memadai dan adanya ruang kerja yang terbatas berdampak pada aktifitas semakin padat. Kemudian, karyawan mengalami stres kerja dikarenakan karyawan dituntut untuk melayani pelanggan dengan cepat dan tanggap, sehingga menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras agar kebutuhan listrik dapat tersebar merata di seluruh daerah.

Sedarmayanti (2009) memberikan definisi terkait dengan lingkungan kerja sebagai seluruh peralatan dan bahan yang digunakan oleh karyawan, lingkungan tempat karyawan bekerja, metode kerja yang diterapkan oleh karyawan, dan pengaturan kerja yang melibatkan karyawan, baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja tidak hanya sebatas pada fisik tempat kerja saja, namun juga aspek-aspek lainnya yang dapat berpengaruh pada kondisi kerja dan proses kerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan pendapat Supriyanto et al. (2020), bahwa salah satu aspek yang berperan

penting dalam peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. Hal senada diungkapkan Islamiati *et al* (2021) bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan Mijaya & Susanti (2023) yang mana lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan juga dapat dipicu oleh stres kerja dimana individu menghadapi tuntutan, peluang, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkan individu tersebut dengan persepsinya terhadap hal tersebut (Robbins & Judge, 2008). Stres kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. (Syaputra & Kusuma, 2022). Namun, Pradnyani & Rahyuda (2022) yang menyatakan hasil yang sebaliknya yang mana stres dalam mempunyai pengaruh yang buruk pada kinerja.

Lingkungan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi motivasi ketika karyawan bekerja. Motivasi kerja merupakan daya penggerak untuk menciptakan antusias karyawan agar dapat bekerja sama, bekerja efektif untuk mencapai sebuah kepuasan dan kinerja yang baik Hasibuan (2005). Menurut, Purnama *et al* (2020), lingkungan kerja mempengaruhi terhadap motivasi karyawan ketika bekerja. Kemudian menurut Sugiarto & Nanda (2020) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Alhamidi (2023) menyebutkan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di lapangan, permasalahan dan inkonsistensi dari temuan penelitian sebelumnya, maka penelitian mempunyai tujuan guna menguji dan menganalisis lebih lanjut terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan stres

kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yakni kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Penggunaan jenis dan pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh fakta dalam bentuk data, menguji teori atas kemunculan fenomena atau masalah, dan mengetahui hubungan kausalitas antara beberapa variabel. Adapun penelitian ini menggunakan empat variabel yakni lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), motivasi kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y).

Lokasi dari penelitian ini yakni PT. PLN (Persero) Malang dengan populasi yang digunakan yakni seluruh karyawan. Penelitian ini menggunakan 109 responden dimana teknik yang digunakan yakni sampel jenuh. Pengumpulan data yakni melalui kuesioner. Kuesioner terdiri dari beberapa item pernyataan dengan menggunakan skala likert dan diberikan secara langsung kepada responden. Kemudian, dianalisis dengan teknik *Partial Least Square* serta memakai alat analisis SmartPLS. Proses pengujian terdiri dari tiga tahap yang meliputi *outer model* (model pengukuran), *inner model* (model struktural), dan uji mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Validitas Konvergen

Pengujian ini mengacu pada nilai *loading factor* atau *outer loading*. Menurut Chin & Wayne (1999) apabila *outer loading* diatas 0,7 maka dapat dikatakan valid dan sangat reflektif (Rahadi, 2023). Hasil pengujian uji validitas dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,772			
X1.2	0,731			

X1.3	0,783		
X1.4	0,725		
X1.5	0,720		
X1.6	0,737		
X1.7	0,758		
X1.8	0,753		
X1.9	0,734		
X1.10	0,761		
X1.11	0,712		
X1.12	0,754		
X1.13	0,720		
X1.14	0,808		
X2.1	0,752		
X2.2	0,758		
X2.3	0,774		
X2.4	0,744		
X2.5	0,718		
X2.6	0,731		
X2.7	0,717		
Z.1		0,718	
Z.2		0,743	
Z.3		0,757	
Z.4		0,751	
Z.5		0,706	
Z.6		0,732	
Z.7		0,713	
Z.8		0,780	
Z.9		0,703	
Z.10		0,719	
Y.1			0,767
Y.2			0,715
Y.3			0,748
Y.4			0,729
Y.5			0,830
Y.6			0,732
Y.7			0,740
Y.8			0,738
Y.9			0,758

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, seluruh item pernyataan memiliki nilai diatas 0,7. Nilai *loading factor* pada variabel lingkungan kerja bernilai 0,712 sampai 0,808, variabel stres kerja bernilai antara 0,717 sampai 0,774, variabel motivasi kerja antara 0,713 hingga 0,780, dan variabel kinerja karyawan antara 0,715 sampai 0,767. Artinya seluruh indikator dalam penelitian ini valid dan sangat reflektif.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dapat mengacu pada nilai *cross loading*. Menurut Sari & Kusdiyanto, (2023), apabila nilai *cross loading* variabel yang diuji lebih tinggi dari variabel lain maka item tersebut valid. Berikut merupakan hasil dari validitas diskriminan:

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,772	0,465	0,493	0,370
X1.2	0,731	0,480	0,441	0,280

X1.3	0,783	0,553	0,538	0,448
X1.4	0,725	0,553	0,461	0,441
X1.5	0,720	0,542	0,469	0,404
X1.6	0,737	0,521	0,481	0,354
X1.7	0,758	0,530	0,453	0,419
X1.8	0,753	0,528	0,540	0,473
X1.9	0,734	0,556	0,500	0,439
X1.10	0,761	0,539	0,516	0,463
X1.11	0,712	0,577	0,580	0,377
X1.12	0,754	0,547	0,560	0,433
X1.13	0,720	0,575	0,520	0,328
X1.14	0,808	0,496	0,567	0,401
X2.1	0,549	0,752	0,481	0,551
X2.2	0,464	0,758	0,423	0,459
X2.3	0,524	0,774	0,487	0,469
X2.4	0,513	0,744	0,386	0,388
X2.5	0,508	0,718	0,467	0,343
X2.6	0,619	0,731	0,497	0,342
X2.7	0,521	0,717	0,574	0,310
Z.1	0,542	0,490	0,718	0,402
Z.2	0,529	0,470	0,743	0,418
Z.3	0,503	0,523	0,757	0,386
Z.4	0,622	0,487	0,751	0,462
Z.5	0,487	0,482	0,706	0,342
Z.6	0,580	0,415	0,732	0,402
Z.7	0,467	0,482	0,713	0,365
Z.8	0,517	0,514	0,780	0,546
Z.9	0,399	0,397	0,703	0,388
Z.10	0,372	0,426	0,719	0,537
Y.1	0,454	0,486	0,482	0,767
Y.2	0,339	0,360	0,347	0,715
Y.3	0,210	0,297	0,304	0,748
Y.4	0,425	0,421	0,455	0,729
Y.5	0,483	0,549	0,489	0,830
Y.6	0,357	0,439	0,460	0,732
Y.7	0,365	0,353	0,439	0,740
Y.8	0,492	0,436	0,394	0,738
Y.9	0,446	0,459	0,508	0,758

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil validitas diskriminan, nilai *cross loading* dari item pernyataan lingkungan kerja lebih tinggi dari variabel lainnya, variabel stres kerja mempunyai nilai yang tinggi daripada variabel lainnya. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai terbesar daripada lainnya. Item pernyataan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai terbesar jika dibandingkan dengan item pernyataan variabel lainnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dengan nilai melebihi 0,7. Apabila lebih tinggi dari 0,7 akan dianggap reliabel. (Rahadi, 2023). Hasil pengujian reliabilitas yakni sebagai berikut:

<i>Cronbach's</i>	<i>Composite</i>
-------------------	------------------

	<i>Alpha</i>	<i>Reliability</i>
Lingkungan Kerja	0,939	0,947
Stres Kerja	0,864	0,896
Motivasi Kerja	0,904	0,920
Kinerja Karyawan	0,904	0,921

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Setiap variabel pada uji reliabilitas diatas melebihi 0,7. Artinya, variabel yang ada dalam penelitian ini dimana meliputi lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dikatakan reliabel.

Inner Model

Uji inner model mangacu pada nilai *R-square*. Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi dari sebuah variabel dalam menguji hipotesis penelitian (Sari & Kusdiyanto, 2023). Berikut merupakan hasil dari uji inner model:

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Motivasi Kerja	0,515	0,506
Kinerja Karyawan	0,415	0,398

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Nilai *r-square* pada motivasi kerja menunjukkan angka 0,515. Artinya, variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi 51,5% dari motivasi kerja. Sedangkan sebesar 48,5% motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Kemudian, kinerja karyawan mempunyai nilai *r-square* 0,415 yang mana sebesar 41,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan 58,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Uji Pengaruh Langsung

Uji pengaruh langsung dapat menunjukkan adanya pengaruh secara langsung variabel independen ke variabel dependen. Pengujian ini mengacu pada hasil *t-statistic* dan *p-value*. Variabel dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan

apabila nilai *p-value* di bawah dari 0,05 (Dewi et al., 2023).

	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	1,932	0,027
Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	3,024	0,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Nilai *t-statistic* pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan angka 1,932 dan *p-value* bernilai 0,027. Hasil ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Temuan ini memperkuat penelitian Wokas et al (2022) dan Hasanah & Prabowo (2022) yang menyebutkan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Temuan ini juga menguatkan teori dari Sedarmayanti (2009) bahwa perusahaan yang memiliki kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga, kondisi lingkungan kerja dimana meliputi kebersihan, pewarnaan, sirkulasi udara, keamanan bekerja, penerangan, kebisingan, relasi diantara karyawan, dan hubungan dengan pimpinan akan mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja mereka.

Kemudian nilai *t-statistic* pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yakni 3,024 dan nilai *p-value* yakni 0,001. Hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Robbins & Judge (2008) bahwa karyawan yang mengalami stres kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Karyawan dengan stres kerja yang

tinggi berdampak pada kinerjanya. Oleh sebab itu, karyawan akan menghindari dari hal-hal yang dapat menyebabkan mereka mengalami stres kerja.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Sama halnya dengan pengujian pengaruh langsung, uji pengaruh tidak langsung ini juga mengacu pada nilai *t-statistic* dan *p-value*.

		T-Statistic	P-Value
Lingkungan Kerja terhadap Karyawan	Kerja Kinerjanya melalui Motivasi Kerja	1,846	0,033
Stres Kerja terhadap Karyawan	Kerja Kinerjanya melalui Motivasi Kerja	1,638	0,051

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Nilai *t-statistik* dan *p-value* pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediator motivasi kerja sebesar 1,846 dan 0,033 yang mana motivasi kerja berperan dalam mediator antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan berdampak pada lingkungan kerja karyawan yang mana akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan Amalia (2021) bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi karyawan saat bekerja. Demikian juga dengan penelitian Alhamidi (2023) bahwa motivasi pada karyawan mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja. Hasil ini mendukung teori dari Hasibuan (2005) bahwa motivasi kerja akan membentuk lingkungan kerja karyawan agar bekerja secara efektif dan mengalami peningkatan kinerja. Oleh sebab itu, lingkungan yang kondusif membantu karyawan mencapai kinerja yang optimal.

Kemudian, nilai *t-statistik* dan *p-value* stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 1,638 dan 0,051. Artinya, motivasi kerja tidak berperan menjadi mediator dalam

pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebab nilai *p-value* melebihi 0,05. Hasil ini sejalan dengan teori Robbins & Judge (2008) bahwa pemberian motivasi kerja akan meningkatkan atau mengganggu proses kerja, bergantung pada seberapa besar stres yang dirasakan oleh karyawan. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan tidak menurunkan tingkat stres yang mereka alami. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan yang dirasakan oleh karyawan dimana banyaknya pelanggan yang harus dilayani dalam waktu cepat. Selain itu, rutinitas dan jam kerja yang banyak membuat karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Sehingga, pemberian motivasi kerja kepada karyawan tidak meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik menyebabkan karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang mengalami stres berdampak pada kinerjanya yang mana akan membuat karyawan untuk menghindari hal-hal yang dapat mengakibatkan stres kerja. Motivasi kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dan akan meningkatkan pula kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak dapat menjadi mediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, pemberian motivasi kepada karyawan tidak akan menurunkan tingkat stres karyawan dan akan mempengaruhi kinerja.

Keterbatasan dalam penelitian ini yakni cakupan dalam penggunaan

sampel yang terbatas hanya pada karyawan tetap PT. PLN (Persero) Malang. Hal ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan adanya keberagaman tenaga kerja dalam perusahaan. Sehingga, untuk penelitian yang akan datang, disarankan peneliti selanjutnya memperluas cakupan sampel penelitian. Saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lainnya dalam penelitian seperti *burnout*, keterlibatan kerja, dan pemberdayaan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamidi, E. M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 92.
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(November), 7.
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pemangku Hutan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247–261.
- Hasanah, S. N., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Swet Seventeen Sidoarjo. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 750–765.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, S. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 171.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 570–571.
- Pradnyani, N., & Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(24), 815.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 19.
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. In *CV. Lentera Ilmu Madani* (Issue Juli).
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Robbins, & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Sari, E. M., & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh Pemberian Reward, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia di Surakarta cabang Purwosari). *Value*, 4(1), 73–88.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.

Mandar Maju.

- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 283.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 13(1), 14-25.
<https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 439-440.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56.