

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE,
AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BINTANG BALI
RESORT HOTEL***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BINTANG BALI RESORT
HOTEL**

Ni Made Satya Utami¹, I Kadek Ari Sanjaya², Ary Wira Andika³

Universitas Mahasaraswati Denpasar^{1,2,3}

satyakesawa@unmas.ac.id¹, arysanjaya1901@gmail.com², arywira@unmas.ac.id³

ABSTRACT

Performance is a real behavior that everyone displays as a work achievement produced by employees in accordance with their role in the company. The problem often faced by companies is how to produce employees who have optimal performance. There is a phenomenon of high employee absenteeism at Bintang Bali Resort Hotel. It is suspected that the high presence of employee absence or the number of days lost is caused by employee indiscipline in doing attendance due to the lack of supervision or consistent disciplinary action from the company can make employees that they will not be punished if they are late or do not do attendance properly. This study was conducted to examine the effect of work environment, organizational culture, and work stress on employee performance at Bintang Bali Resort Hotel. The population in the study were all employees at Bintang Bali Resort Hotel, totaling 118 employees with the sampling technique, namely the non-probability sampling technique and calculated using the Slovin formula. The data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results stated that work environment and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance, while work stress has a negative effect on employee performance. Hotel management is advised to improve lighting in the workplace area, need to create, pay attention to and maintain its organizational culture, especially always being able to innovate and provide workloads in accordance with the duties, obligations and abilities of employees.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Work Stress, Performance Employees*

ABSTRAK

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Terdapat fenomena tingginya tingkat presensi karyawan pada Bintang Bali Resort Hotel. Diduga tingginya presensi ketidakhadiran karyawan atau jumlah hari yang hilang disebabkan oleh ketidakdisiplinan pegawai dalam melakukan absensi yang dikarenakan kurangnya pengawasan atau tindakan disiplin yang konsisten dari pihak perusahaan dapat membuat karyawan bahwa mereka tidak akan dihukum jika terlambat atau tidak melakukan absensi dengan benar. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bintang Bali Resort Hotel. Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di Bintang Bali Resort Hotel yang berjumlah 118 karyawan dengan Teknik pengambilan sampel yaitu Teknik *non probability sampling* dan dihitung menggunakan rumus slovin. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Manajemen Hotel disarankan untuk memperbaiki penerangan pada area tempat kerja, perlu membuat, memperhatikan dan menjaga budaya organisasinya khususnya selalu dapat melakukan inovasi serta memberikan beban kerja sesuai dengan tugas, kewajiban dan kemampuan karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam

perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki

(Utami, dkk. 2024). Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan (Saleh dan Utomo, 2019). Apabila manusia di dalam perusahaan itu bermoral baik, penuh inisiatif, kreatif, dinamis, setia kepada perusahaan, dedikasi yang tinggi, memiliki tanggung jawab serta senantiasa membina kebersamaan, maka perusahaan tersebut akan tumbuh dan berkembang dengan baik (Nabella dan Syahputra, 2021). Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki disiplin yang tinggi yang menunjukkan adanya kinerja yang tinggi (Utami, dkk. 2024). Adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik. (Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Khusniawati, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan (Utami, dkk. 2024). Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Anwar, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya, maka kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditetapkan organisasi (Widyaningrum dan Widiana, 2020). Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Purnomo, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan pada Bintang Bali Resort Hotel. Bintang Bali Resort Hotel adalah sebuah hotel yang terletak di sebelah selatan Kuta. Resor ini berdiri di atas tanah seluas 6 hektare yang dilingkupi oleh kebun tropis yang luas dan indah. Akomodasi ini memiliki jarak yang cukup dekat dengan Ngurah Rai International Airport, sehingga memungkinkan wisatawan untuk mencapai resor hanya dalam waktu 10 menit berkendara. Akomodasi ini memiliki 402 kamar dan suite yang menghadap ke kebun dan dilengkapi dengan dekorasi bergaya Bali kontemporer yang dikombinasikan dengan berbagai fasilitas modern. Hotel memiliki kolam renang luar ruangan dengan air terjun buatan yang bisa dimanfaatkan oleh keluarga yang membawa anak-anak untuk bermain air bersama. Akomodasi ini juga memiliki pantai privat yang hanya dapat diakses oleh tamu. Pasir putih dan laut biru menjadi pemandangan yang sangat cantik untuk dinikmati sambil mendengarkan debur ombak di kursi santai yang disediakan hotel (Indajang, dkk. 2020). Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan Bintang Bali Resort Hotel, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu pada tingkat kehadiran karyawan yang belum optimal, dimana tingkat absensi

karyawan pada bulan Januari sebesar 3,1% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 114 presensi, hal ini disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat dan sakit. Pada bulan Februari tingkat absensi karyawan sebesar 3,2% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 108 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang tidak masuk karena ijin dan sakit. Pada bulan Maret tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 110 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat dan sakit.

Pada bulan April tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 107 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang alpha, ijin, dan sakit. Pada bulan Mei tingkat absensi sebesar 3,1% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 114 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat, dan juga ada yang ijin karena ada upacara agama. Pada bulan Juni tingkat absensi sebesar 3,3% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 118 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat, ijin, dan sakit. Pada bulan Juli tingkat absensi sebesar 3,1% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 115 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat, dan karyawan yang ijin. Pada bulan Agustus tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 110 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat karena melaksanakan upacara agama sebelum berangkat kerja dan terdapat karyawan yang sakit. Pada bulan September tingkat absensi sebesar 3,2% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 114 presensi, yang

disebabkan oleh beberapa karyawan yang sakit dan ijin. Pada bulan Oktober tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 112 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat, alpha, dan ijin. Pada bulan November tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 109 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat, dan terdapat karyawan yang sakit. Pada bulan Desember tingkat absensi sebesar 3,1% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 117 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang alpha, ijin, dan beberapa karyawan yang datang terlambat.

Dimana tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,13% di tahun 2023. Menurut Flippo (2020) apabila persentase tingkat kehadiran berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan di atas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Sebuah perusahaan sangat memerlukan kinerja karyawan yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Maka dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan selama tahun 2023 sebesar 3,13%. Pada diagram di atas karyawan yang absen karena sakit sebanyak 36%, karyawan yang absen karena ijin sebanyak 49%, dan karyawan yang absen tanpa keterangan (alpha) sebanyak 15%. Berdasarkan persentase tingkat presensi tersebut yang membuat ketidakhadiran karyawan atau jumlah hari yang hilang yaitu ketidakdisiplinan pegawai dalam melakukan absensi yang dikarenakan kurangnya pengawasan atau tindakan disiplin yang konsisten dari pihak perusahaan dapat membuat karyawan bahwa mereka tidak akan dihukum jika

terlambat atau tidak melakukan absensi dengan benar.

Kebijakan perusahaan yang tidak ditegakkan dengan tegas dapat memberikan sinyal kepada karyawan bahwa absensi dan keterlambatan bukanlah masalah serius, kendala transportasi atau lalu lintas yang buruk yang membuat mereka sering terlambat. Kurang termotivasinya pegawai atau tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan mungkin kurang peduli dengan keterlambatan atau absensi mereka, kurang nyamannya pegawai tersebut terhadap lingkungan kerja, tidak ada sanksi yang jelas atau konsekuensi yang ditetapkan untuk keterlambatan atau absensi pegawai, maka tidak akan ada insentif untuk meningkatkan disiplin. Kehadiran merupakan salah satu indikator kinerja karyawan yang penting bagi perusahaan sehingga menurunnya tingkat kehadiran karyawan tentu akan ada tugas yang tertunda serta turunnya tingkat kehadiran karyawan juga akan mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan sehingga pekerjaan akan sering tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan di tempat kerja, seperti keselamatan, kebersihan, suhu, kebisingan, tata letak, dan hubungan sosial antar karyawan (Dwiarti dan

Wibowo, 2019). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kesejahteraan dan produktivitas mereka (Asih, dkk. 2019).

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial di mana seseorang bekerja dan memengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan. Aspek-aspek seperti kondisi kantor, budaya perusahaan, dan hubungan antar karyawan termasuk dalam lingkup lingkungan kerja. (Robbins dan Judge, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari kondisi fisik, teknis, dan sosial tempat seseorang bekerja. Aspek fisik termasuk suhu, kebisingan, dan pencahayaan. Aspek teknis mencakup peralatan kerja dan keterampilan yang diperlukan, sedangkan aspek sosial termasuk hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, dan budaya perusahaan. Keberhasilan dan kesuksesan karyawan sangat tergantung pada lingkungan kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Jaya, dkk. 2019).

Berbagai faktor pengaruh terjadinya penurunan kinerja karyawan di Bintang Bali Resort Hotel salah satunya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini terjadi akibat adanya hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, yang dipicu oleh perbedaan dalam kepribadian, kurangnya komunikasi, perbedaan pandangan, dan kurangnya penataan tugas yang efisien. Adanya hubungan kurang harmonis antar karyawan disebabkan oleh kurangnya

komunikasi antar karyawan serta rasa kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan tim. Lingkungan kerja yang tidak harmonis tentunya akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami, dkk. (2024), Sulastri (2020), Adha, dkk. (2019), Safira dan Rozak (2020), dan Mijaya dan Susanti (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin meningkat lingkungan kerja seseorang maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Suparman (2020) dan Tambingon, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat lingkungan kerja maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja hal penting lainnya dalam sebuah organisasi adalah budaya organisasi. Menurut Utami, dkk. (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Pentingnya budaya organisasi bagi keberhasilan dan kesuksesan perusahaan tidak dapat dipandang remeh. Budaya organisasi mencakup norma, nilai, dan perilaku yang diterapkan dalam perusahaan dan berdampak pada motivasi, kinerja, dan

kepuasan karyawan. Apabila budaya organisasi dalam perusahaan baik, maka karyawan akan termotivasi dan senang bekerja di perusahaan tersebut, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan serta berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat fenomena terkait budaya organisasi yaitu terjadi adalah adanya kebiasaan karyawan untuk datang terlambat sehingga mempengaruhi tingkat absensi pada perusahaan, terdapat juga kebiasaan untuk menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak bisa terselesaikan tepat waktu, serta kebiasaan pada organisasi yaitu pulang lebih awal sebelum waktunya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal. Jika hal ini terus terjadi tentunya akan berdampak terhadap kinerja pada perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya mengenai budaya organisasi yaitu penelitian Aritonang dan Herminingsih (2020), Raheni, dkk. (2021), Simmamora (2019), Yusuf, dkk. (2022), dan Nadhiroh, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat budaya organisasi maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Hamsal (2021) serta Sugiyono dan Rahajeng (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat budaya organisasi maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan budaya organisasi ada faktor secara psikologis yang dapat menentukan keberhasilan kinerja karyawan yaitu

stres kerja. Menurut Purba (2019) Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Mangkunegara (2019) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Zahra (2022) stres kerja dapat diartikan sebagai “keadaan dimana seseorang merasa kesulitan atau terbebani dengan tuntutan- tuntutan yang harus dihadapi dalam pekerjaannya, sehingga bisa memengaruhi kesehatan fisik dan mental individu tersebut (Ruswati, 2019).

Stres kerja bisa dijelaskan sebagai respon fisiologis, psikologis, dan perilaku yang timbul saat tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu untuk menanggulangnya. Dampak stres kerja bisa negatif bagi kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Almatsier, 2020). Stres kerja dapat berdampak pada kesehatan karyawan, seperti tekanan darah tinggi, kelelahan, dan gangguan tidur, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Libbaskara and Kurniawati, 2022). Stres kerja bisa didefinisikan sebagai situasi dimana seorang individu merasa tertekan atau terbebani dengan tuntutan atau tekanan dari pekerjaannya. Situasi ini biasanya terjadi ketika seseorang merasa tidak sanggup mengatasi tuntutan pekerjaan atau merasa tidak memiliki kendali atas situasi kerja

tersebut. Stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta produktivitas dan kinerja kerja.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat fenomena terkait stres kerja yaitu dilihat dari karyawan yang mengalami tuntutan tugas yang berlebihan. Hal ini terjadi akibat karyawan bekerja dengan melampaui batas kemampuan dan tenaga mereka yang terbatas. Karyawan berpendapat bahwa hal ini terjadi akibat waktu penyelesaian yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga karyawan seringkali rela mengorbankan kehidupan personal dan kesehatan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manihuruk dan Tirtayasa (2020), Roswiyanti dan Bintang (2021), Dijaya, dkk. (2021), Wiratama, dkk. (2022), dan Aqnes, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat stres maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Putra (2022) dan Wirya, dkk. (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat stres maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif (presensi karyawan) dan kualitatif (visi, misi, sejarah, struktur organisasi), dengan sumber data primer (kuesioner) dan sekunder (literatur). Populasi adalah 118 karyawan Bintang Bali Resort Hotel, dengan sampel 54 karyawan yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner skala Likert. Uji validitas (korelasi $> 0,30$)

dan reliabilitas (Cronbach Alpha > 0,70) memastikan kualitas data. Analisis deskriptif dan regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap kinerja. Uji asumsi klasik memastikan validitas model, dengan hipotesis diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		0.1924000
Std. Deviation		1.23909272
Most Extreme Differences	Absolute	0.086
	Positive	0.076
	Negative	-0.086
Test Statistic		0.634
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.817
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan *asympt sig 2 tailed* lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti residual data

yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	0.184	5.425
	Budaya Organisasi (X2)	0.185	5.410
	Stres Kerja (X3)	0.829	1.206

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 2, nilai *tolerance* masing – masing variabel diatas 0,10 dan nilai VIF < 10.

Berdasarkan hal tersebut maka data terbebas dari uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.733	0.762		2.273	0.027
	Lingkungan Kerja (X1)	-0.023	0.056	-0.132	-0.407	0.686
	Budaya Organisasi (X2)	0.018	0.068	0.088	0.270	0.788
	Stres Kerja (X3)	-0.030	0.032	-0.144	-0.943	0.350

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikan masing – masing variabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi >

0,05, sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	3.513	1.139		3.084	0.003	
	Lingkungan Kerja (X1)	0.310	0.083	0.407	3.729	0.000	0.184
	Budaya Organisasi (X2)	0.493	0.101	0.533	4.884	0.000	0.185
	Stres Kerja (X3)	-0.055	0.048	0.059	-3.142	0.003	0.829

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,513 + 0,310X_1 + 0,493X_2 - 0,055X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan, dijelaskan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Diketahui nilai konstanta sebesar 3,513 mengandung arti jika variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 3,513.

2) $\beta_1 = 0,310$: berarti, variabel lingkungan kerja memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,310.

3) $\beta_2 = 0,493$: berarti, variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0493.

4) $\beta_3 = -0,055$: berarti, variabel stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel stres kerja meningkat,

maka kinerja akan menurun sebesar 0,055.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.943 ^a	0.890	0.883	1.27572

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Stres Kerja (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 5 memperlihatkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,883 ini berarti pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 88,3% dan sisanya 11,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian seperti kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Uji Simultan (F- test)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657.960	3	219.320	134.761	0.000 ^b
	Residual	81.374	50	1.627		
	Total	739.333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2)

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (t-test)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.513	1.139		3.084	0.003
	Lingkungan Kerja (X1)	0.310	0.083	0.407	3.729	0.000

Budaya Organisasi (X2)	0.493	0.101	0.533	4.884	0.000
Stres Kerja (X3)	-0.055	0.048	0.059	-3.142	0.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data Diolah, (2023)

Berdasarkan pada Tabel 7 maka dapat dijelaskan masing - masing pengujian sebagai berikut:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil pada Tabel 7, menunjukkan bahwa hasil uji statistik t yang diperoleh variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 3,729 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis (H₁) yang diajukan diterima.
- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil pada Tabel 7, menunjukkan bahwa hasil uji statistik t yang diperoleh variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 4,884 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis (H₂) yang diajukan diterima.
- 3) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil pada Tabel 7, menunjukkan bahwa hasil uji statistik t yang diperoleh variabel stres kerja memiliki nilai koefisien sebesar -3,142 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis (H₃) yang diajukan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil uji statistik t yang diperoleh variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 3,729 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Dari hasil uji statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis (H₁) yang diajukan diterima.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Mardiani dan Widiyanto, 2021). Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai (Mardiani dan Widiyanto, 2021). Menurut Robbins dan Judge (2019), menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi segala aspek fisik dan sosial yang mempengaruhi cara kerja para karyawan di dalam organisasi. Hal ini termasuk di dalamnya faktor- faktor seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, keamanan, interaksi antar karyawan dan atasan, serta norma budaya organisasi

yang ada. Berdasarkan hal tersebut lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami, dkk. (2024), Sulastri (2020), Adha, dkk. (2019), Safira dan Rozak (2020), dan Mijaya dan Susanti (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil uji statistik t yang diperoleh variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 4,884 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Dari hasil uji statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis (H_2) yang diajukan diterima.

Budaya organisasi merupakan suatu pola perilaku, nilai, kepercayaan, dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi, dan memiliki pengaruh terhadap sikap, perilaku, dan kinerja dari para anggota organisasi. Menurut Utami, dkk. (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran dalam organisasi, budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi (Wibowo, 2019). Menurut Handoko (2019) budaya organisasi adalah suatu bentuk pengaruh yang diterapkan oleh organisasi terhadap anggota-

anggotanya, sehingga mempengaruhi cara pandang dan penanganan masalah di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan hal tersebut budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang dan Herminingsih (2020), Raheni, dkk. (2021), Simmamora (2019), Yusuf, dkk. (2022), dan Nadhiroh, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil uji statistik t yang diperoleh variabel Stres Kerja memiliki nilai koefisien sebesar -3,142 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,050$. Dari hasil uji statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis (H_3) yang diajukan diterima.

Menurut Purba (2019) Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Mangkunegara (2019) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Zahra (2022) stres kerja dapat diartikan sebagai “keadaan dimana seseorang merasa kesulitan atau terbebani dengan tuntutan-tuntutan yang harus dihadapi dalam pekerjaannya, sehingga bisa memengaruhi kesehatan fisik dan mental individu tersebut. Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi

stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan (Fardah dan Ayuningtias, 2020). Berdasarkan hal tersebut stres kerja yang semakin tinggi akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk dan Tirtayasa (2020), Roswiyanti dan Bintang (2021), Dijaya, dkk. (2021), Wiratama, dkk. (2022), dan Aqnes, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Keimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik budaya organisasi pada perusahaan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi stres kerja pada perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N. and Hafidzi, A. H. (2019) 'Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), pp. 47–62.

Almatsier, S. (2010) *Prinsip Dasar Ilmu Gizi*. Jakarta: PT Gramedia

Pustaka Utama.

- Anwar, M. (2019) *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Kencana.
- Aqnes, T., Hanafi, A. and Hadjri, M. I. (2023) 'Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang', *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), pp. 185–199.
- Aritonang, M. and Herminingsih, A. (2020) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Non Government Organization Yapari)', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), pp. 1–12.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H. and Dewi, R. (2018) *Stress Kerja*.
- Darmadi, D. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang', *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), pp. 240–247.
- Dijaya, I. G. K. R., Suryani, N. N. and Widyawati, S. R. (2011) 'Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali', *VALUES*, 2(3), pp. 1–9.
- Dwiarti, R. and Wibowo, A. B. (2018) 'Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan', *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)*, 6(2), pp. 157–170.
- Hamsal, H. (2021) 'Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau’, *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), pp. 15–29.
- Indajang, K., Jufrizen, J. and Juliandi, A. (2020) ‘Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar’, *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), pp. 393–406.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D. and Sulaeman, E. (2012) ‘Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama Kabupaten Karawang’, *Jurnal manajemen*, 10(1), pp. 1038–1046.
- Khusniawati, E. (2015) *Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Aneka Jasa Grhadika (AJG)*. Doctoral dissertation Universitas Airlangga.
- Libbaskara, W. P. and Kurniawati, D. T. (2022) ‘Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(1), pp. 1–9.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P. and Tirtayasa, S. (2020) ‘Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), pp. 296–307.
- Mijaya, R. and 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), pp. 562–573.
- Nabella, S. D. and Syahputra, R. (2021) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis dan Taman Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan pada Badan Pengusahaan Batam’, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), pp. 30–38.
- Nadhiroh, U., Saptaria, L. and Ambarwati, D. (2022) ‘Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri’, *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), pp. 517–527.
- Purba, E. Y. B. (2019) *Analisis Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe*. UNIVERSITAS QUALITY.
- Purnomo, E. (2018) ‘Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi (Studi pada Koperasi Unit Desa [KUD] Gondang Wetan, Pasuruan)’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), pp. 1–8.
- Putra, G. D. E. (2022) ‘Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun PT. Nabatex

- Cabang Kabupaten Kediri’, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), pp. 156–176.
- Raheni, N. W. *et al.* (2021) ‘Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Semana Resort & Spa’, *Emas*, 2(3), pp. 1–10.
- Robbins, S. P. and Judge (2019) *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Roswiyanti, R. and Bintang, A. (2021) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadi’, *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), pp. 117–128.
- Ruswati, I. (2018) ‘Faktor Eksternal dan Faktor Internal terhadap Minat Berwirausaha pada Siswa SMK Yayasan Pendidikan Islam Darussalam Cerme Gresik’, *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 1(2), pp. 38–52.
- Safira, A. D. A. and Rozak, H. H. A. (2020) *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)*.
- Saleh, A. R. and Utomo, H. (2018) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang’, *Among Makarti*, 11(1), pp. 1–8.
- Sugiyono, E. and Rahajeng, R. (2022) ‘Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020’, *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), pp. 1–10.
- Suparman, D. and S Pd I, M. M. (2020) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuandan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia’, *Ekonomedia*, 9(2), pp. 21–36.
- Tambingon, C. K., Tewel, B. and Trang, I. (2019) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia’, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), pp. 1–9.
- Utami, N. M. S., Pramana, P. D. A. and Saraswati, N. P. A. S. (2024) ‘Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Sanghe Badung’, *Emas*, 5(5), pp. 38–48.
- Utami, N. M. S., Saraswati, N. P. A. S. and Putri, N. K. D. A. (2024) ‘Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Lpd) Pakraman Pedungan’, *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jemb)*, 3(1), pp. 33–43.
- Utami, N. M. S., Wirayuda, I. K. A. and Saraswati, N. P. A. S. (2024) ‘Pengaruh Reward, Punishment Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Honda Cokroaminoto Sari Motor Denpasar’, *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), pp. 267–283.
- Widyaningrum, M. E. and Widianana, M.

- (2020) *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan.*
- Wiratama, R. A. A., Widayani, A. A. D. and Saraswati, N. P. A. S. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung', *EMAS*, 3(8), pp. 190–199.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D. and Telagawathi, N. L. W. S. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), pp. 50–60.
- Yusuf, I., Iskandar, R. and Achmad, G. N. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Sektor Mahakam', *Jurnal Ekonomika*, 10(2), pp. 182–205.
- Zahra, N. A. (2022) *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung.* Universitas Komputer Indonesia.