

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Koloni Studio

Dea Salsabila, Dwi Hastuti, Wan Laura Hardilawati
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304075@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV Koloni Studio. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan sampel sebanyak 36 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS ver 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio.

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

PENDAHULUAN

Di tingkat global, suatu organisasi atau perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun kesejahteraan sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan. Menyadari begitu penting nya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, maka pemimpin perlu meningkatkan perhatian terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan satu perusahaan. Kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian pelatihan terhadap karyawan (Saputra et al., 2020).

Salah satu hal yang berpengaruh dengan melalui sumber daya manusia, yang menyebabkan sumber daya lain pada suatu organisasi dapat berfungsi atau dilaksanakan. Unsur dalam manajemen merupakan tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga manajemen SDM faktor yang diperhatikan manusianya itu sendiri. Di samping itu, SDM dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai (Mone, 2025).

Namun demikian, dalam manajemen unsur manusia menjadi bagian terpenting karena mereka adalah tenaga kerja yang menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memberikan perhatian khusus pada individu yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan yang berperan penting secara efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan individu, maupun organisasi. Oleh karena itu, apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda usahanya secara optimal. Proses pengelolaan manusia dalam organisasi ditangani oleh bagian manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi strategis dan berperan dalam meningkatkan keefektifitasan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mengelola manusia yang ada di dalamnya (Dammar, 2025). Suatu proses yang berkaitan dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan. Semua proses tersebut memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi, secara efektif dan efisien.

Indikator utama dalam keberhasilan perusahaan yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah pencapaian kerja yang diukur berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan organisasi, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan pekerjaan. Kinerja menjadi dasar dalam evaluasi, pengembangan, serta pengambilan keputusan terkait promosi dan kompensasi (Dessler, 2020). Robbins dan Judge (2022), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) yang dimiliki individu dalam organisasi. Artinya, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan organisasi. Kinerja karyawan sering diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama.

CV Koloni Studio merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi, sablon, dan bordir pakaian serta bidang percetakan (*printing*), digital *printing*, dan *advertising* yang melayani berbagai kebutuhan media cetak. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan, seperti pembuatan spanduk, banner serta pembuatan berbagai jenis pakaian dan produk tekstil sesuai pesanan, baik untuk individu, komunitas, sekolah, maupun perusahaan. CV Koloni Studio berlokasi di Jalan Jendral No. 41B, Kec. Payung Sekaki, Pekanbaru. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, CV Koloni Studio didukung oleh sumber daya manusia yang berperan penting dalam menghasilkan layanan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan. Sebagai perusahaan yang berkembang di tengah persaingan industri yang semakin ketat, CV Koloni Studio dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Namun,

berdasarkan hasil pengamatan awal ditemukan permasalahan pada kinerja karyawan yang mengindikasikan terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut tercermin dari tidak tercapainya target operasional sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Untuk mengetahui sejauh mana pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan pengukuran terhadap kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menilai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan (Roring et al., 2023). Pada CV Koloni Studio, salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian target penyelesaian proyek. Semakin tinggi realisasi penyelesaian proyek dibandingkan dengan target yang ditetapkan, semakin baik pula kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Data target dan realisasi proyek CV Koloni Studio selama periode 2023–2025 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. Data Target dan Realisasi Proyek CV Koloni Studio Tahun 2023-2025

Tahun	Target Proyek	Realisasi Proyek	Persentase (%)
2023	253	241	95,26
2024	281	257	91,46
2025	314	276	87,90

Sumber: Koloni Studio, 2026

Berdasarkan Tabel 1. di atas, dapat diketahui bahwa persentase pencapaian target proyek CV Koloni Studio mengalami penurunan dari 95,26% pada tahun 2023 menjadi 91,46% pada tahun 2024 dan kembali menurun menjadi 87,90% pada tahun 2025. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa realisasi proyek yang diselesaikan belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal, yang dapat terlihat dari belum tercapainya target penyelesaian proyek sesuai dengan yang direncanakan perusahaan.

Selain pencapaian target penyelesaian proyek, tingkat kinerja karyawan juga dapat diketahui melalui hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan beberapa indikator, yaitu kehadiran, disiplin kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab. Hasil penilaian tersebut memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Data penilaian kinerja karyawan CV Koloni Studio selama periode 2023–2025 disajikan pada Tabel 2. berikut.

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan CV Koloni Studio Tahun 2023-2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Indikator Penilaian Kinerja					Rata-rata
		Kehadiran	Disiplin Kerja	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Tanggung Jawab	
2023	26	91,5	89,8	90,6	88,7	91,2	90,4
2024	29	89,2	87,5	88,4	86,9	89,1	88,2
2025	31	86,8	84,9	85,7	83,8	86,5	85,5

Sumber: CV Koloni Studio, 2026

Keterangan:

< 75 = Cukup
75 – 90 = Baik

> 90 = Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 2. di atas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan CV Koloni Studio selama periode 2023–2025 menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan. Pada tahun 2023, rata-rata penilaian kinerja karyawan mencapai 90,4 yang termasuk dalam kategori tinggi, kemudian menurun menjadi 88,2 pada tahun 2024 dan 85,5 pada tahun 2025 yang termasuk dalam kategori sedang. Meskipun jumlah karyawan meningkat dari 26 orang pada tahun 2023 menjadi 29 orang pada tahun 2024 dan 31 orang pada tahun 2025, peningkatan tersebut belum mampu diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan di CV Koloni Studio sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor pertama yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, keamanan, kebersihan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya (Afandi, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman memiliki nilai tersendiri bagi karyawan yang berada di lingkungan tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kondisi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ulhaq dan Wahyuni, 2023).

Berdasarkan hasil observasi di CV Koloni Studio, ditemukan adanya indikasi permasalahan pada lingkungan kerja non fisik, terutama yang berkaitan dengan komunikasi dan koordinasi antar karyawan. Kurangnya komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan menyebabkan masih sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan, sehingga informasi yang diterima tidak selalu tersampaikan dengan jelas. Selain itu, pembagian tugas dan koordinasi kerja yang belum optimal juga menyebabkan beberapa pekerjaan mengalami keterlambatan atau harus dikerjakan ulang. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut berpotensi menghambat kelancaran aktivitas operasional, meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Apabila kondisi ini terus berlanjut, maka dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Utami et al. (2024); Wardhana et al. (2023) Kawiana et al. (2023); Ameilia dan Marlianingrum (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Putra dan Fajri (2024) bahwa lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik serta

lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan dengan hasil penelitian Kaat et al. (2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi kepada karyawan, karyawan merasa di hargai, dan itu bisa mempengaruhi kinerja, ketekunan dan kualitas kerja karyawan (Irawan et al., 2024). Sebaliknya, apabila motivasi kerja karyawan rendah, maka kinerja yang dihasilkan juga menurun. Rendahnya motivasi dapat mengakibatkan berkurangnya semangat kerja, inisiatif, serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas serta keberhasilan karyawan dalam dunia kerja (Dennih et al., 2025).

Berdasarkan hasil observasi di CV Koloni Studio, ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan cenderung belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang memanfaatkan waktu kerja secara produktif, seperti lebih banyak bersantai dan menunda penyelesaian pekerjaan. Selain itu, sebagian karyawan juga menunjukkan semangat kerja yang rendah. Ketika terjadi kesalahan dalam pekerjaan, karyawan cenderung kurang memiliki inisiatif untuk segera memperbaikinya dan lebih sering saling menyalahkan antar rekan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan kerja sama tim menjadi kurang efektif dan berpotensi menghambat penyelesaian pekerjaan serta menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mansur et al. (2025); Prananda et al. (2025); Ramli et al. (2025); Sari et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Kurniawan dan Purwanto (2022) bahwa persaingan antarperusahaan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saing melalui kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu memberikan kinerja terbaik. Namun terdapat perbedaan dengan hasil penelitian Wardhana et al. (2023) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi yang berasal dari dalam diri seseorang, yang dapat dipicu oleh tuntutan fisik maupun tekanan dari lingkungan sosial. Kondisi ini berpotensi menimbulkan dampak negatif apabila tidak dapat dikendalikan dengan baik. Dalam konteks pekerjaan, stres kerja dapat memberikan pengaruh buruk terhadap lingkungan perusahaan karena mampu menghambat produktivitas serta merugikan karyawan itu sendiri (Aulia, 2021). Stres kerja dapat menjadi penghambat kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

oleh pimpinan, sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini terbiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan buruknya kinerja karyawan itu sendiri dan kinerja perusahaan pada umumnya (Buulolo et al., 2021).

Berdasarkan hasil observasi di CV Koloni Studio, diketahui bahwa stres kerja yang dialami karyawan dipengaruhi oleh jam kerja yang relatif panjang serta waktu kerja yang tidak menentu. Karyawan, khususnya pada bagian administrasi, dituntut untuk tetap memberikan pelayanan kepada pelanggan pada pagi, siang, hingga malam hari guna menjaga kualitas pelayanan perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Selain itu, karyawan juga dituntut untuk menguasai dan mengerjakan berbagai tugas di luar tanggung jawab atau *job description* yang telah ditetapkan. Situasi tersebut dapat menurunkan kenyamanan dalam bekerja dan berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan di CV Koloni Studio.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatiha dan Mulyana (2025); Prananda et al. (2025); Kusuma et al. (2023); Pradoto et al. (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Indrayana dan Putra (2024) bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menimbulkan kesenjangan antara tuntutan keluarga dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan materi. Apabila stres kerja yang didapatkan semakin tinggi maka akan menyebabkan menurunnya performa atau kualitas kinerja karyawan di dalam perusahaan. Namun terdapat perbedaan dengan hasil penelitian Utami et al. (2024) bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Koloni Studio".

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2021). Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminologi kualitas dan kuantitas. Dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun (Busro, 2020).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar karyawan saat bekerja, meliputi lingkungan fisik (pencahayaan, suhu, tata ruang, kebersihan), lingkungan sosial (hubungan dengan rekan dan atasan), dan lingkungan psikologis (rasa aman,

dukungan, suasana) (Jahroni dan Darmawan, 2022). Selain itu, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman (Saputra et al., 2025). Penelitian terdahulu dilakukan oleh Utami et al. (2024); Wardhana et al. (2023) Kawiana et al. (2023); Ameilia dan Marlianingrum (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Putra dan Fajri (2024) bahwa lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik serta lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio

Motivasi Kerja

Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini bisa berasal dari keinginan untuk mencapai tujuan pribadi, mendapatkan pengakuan, atau rasa kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi, karena mereka berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal (Prasetiyani, 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Mansur et al. (2025); Prananda et al. (2025); Ramli et al. (2025); Sari et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Kurniawan dan Purwanto (2022) bahwa persaingan antarperusahaan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saing melalui kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu memberikan kinerja terbaik. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio

Stres Kerja

Tingkat stres kerja yang terlalu tinggi cenderung menghambat kinerja karyawan, sedangkan stres kerja dalam kadar tertentu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja oleh perusahaan menjadi hal yang sangat penting di lingkungan kerja (Murpiari dan Ardiana, 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Fatiha dan Mulyana (2025); Prananda et al. (2025); Kusuma et al. (2023); Pradoto et al. (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Indrayana dan Putra (2024) bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menimbulkan kesenjangan antara tuntutan keluarga dan kemampuan untuk

memenuhi kebutuhan materi. Apabila stres kerja yang didapatkan semakin tinggi maka akan menyebabkan menurunnya performa atau kualitas kinerja karyawan di dalam perusahaan. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H3: Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif berbasis filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV Koloni Studio. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh (sensus). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV Koloni Studio berjumlah 36 orang. Sumber data yakni data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner menggunakan skala *likert* 1-5. Uji yang dalam penelitian ini terdiri dari uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (R²) yang dibantu oleh program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Windows ver. 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	25	69,4%
		Perempuan	11	30,6%
2	Usia	18-25 Tahun	19	52,8%
		26-35 Tahun	14	38,9%
		36-45 Tahun	3	8,3%
		46-55 Tahun	0	0,0%
		> 55 Tahun	0	0,0%
3	Pendidikan	SMA/K	28	77,8%
		D3	3	8,3%
		S1	5	13,9%
		S2	0	0,0%
		S3	0	0,0%
4	Lama Bekerja	1-5 Tahun	19	52,8%
		6-10 Tahun	12	33,3%
		> 10 Tahun	5	13,9%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3. diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 25 orang (69,4%), berusia 18–25 tahun sebanyak 19 orang (52,8%), berpendidikan terakhir SMA/K sebanyak 28 orang (77,8%), serta memiliki lama bekerja 1–5 tahun sebanyak 19 orang (52,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan laki-laki dengan usia relatif muda, tingkat pendidikan SMA/K, dan masa kerja antara 1–5 tahun.

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan menjelaskan berbagai karakteristik data seperti nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari variabel-variabel penelitian. Hasil uji statistik deskriptif dalam penelitian ini sebagai berikut::

Tabel 4. Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan (Y)	36	42	65	57,61	4,298
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	36	26	41	34,00	3,688
Motivasi Kerja (X2)	36	45	69	58,89	5,635
Stres Kerja (X3)	36	18	60	42,64	9,666
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4. di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa pada seluruh variabel dalam penelitian ini terdapat penyebaran data yang baik dan bersifat homogen karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dikatakan valid atau sah. Data tersebut dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel untuk setiap item pertanyaan. Nilai r hitung bisa dilihat pada kolom *corrected item-total correlation* sedangkan nilai r tabel yaitu $df = n-2 = 36 - 2 = 34$, sehingga r tabel $df (34) = 0,329$. Hasil uji validitas berikut:

Tabel 5. Uji Validitas

No.	Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.447**	0,329	Valid
		Y.2	.540**	0,329	Valid
		Y.3	.466**	0,329	Valid
		Y.4	.590**	0,329	Valid
		Y.5	.428**	0,329	Valid
		Y.6	.563**	0,329	Valid
		Y.7	.546**	0,329	Valid
		Y.8	.550**	0,329	Valid
		Y.9	.649**	0,329	Valid
		Y.10	.476**	0,329	Valid
		Y.11	.515**	0,329	Valid
		Y.12	.558**	0,329	Valid
		Y.13	.572**	0,329	Valid
		Y.14	.692**	0,329	Valid
		Y.15	.710**	0,329	Valid
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	X1.1	.773**	0,329	Valid
		X1.2	.669**	0,329	Valid
		X1.3	.753**	0,329	Valid
		X1.4	.623**	0,329	Valid
		X1.5	.629**	0,329	Valid
		X1.6	.555**	0,329	Valid
		X1.7	.735**	0,329	Valid
		X1.8	.521**	0,329	Valid
		X1.9	.511**	0,329	Valid
3.	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	.525**	0,329	Valid

No.	Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
4.	Stres Kerja (X3)	X2.2	.508**	0,329	Valid
		X2.3	.530**	0,329	Valid
		X2.4	.751**	0,329	Valid
		X2.5	.427**	0,329	Valid
		X2.6	.686**	0,329	Valid
		X2.7	.556**	0,329	Valid
		X2.8	.630**	0,329	Valid
		X2.9	.483**	0,329	Valid
		X2.10	.743**	0,329	Valid
		X2.11	.602**	0,329	Valid
		X2.12	.484**	0,329	Valid
		X2.13	.503**	0,329	Valid
		X2.14	.611**	0,329	Valid
		X2.15	.477**	0,329	Valid
		X3.1	.765**	0,329	Valid
		X3.2	.829**	0,329	Valid
		X3.3	.899**	0,329	Valid
		X3.4	.729**	0,329	Valid
		X3.5	.856**	0,329	Valid
		X3.6	.799**	0,329	Valid
		X3.7	.840**	0,329	Valid
		X3.8	.829**	0,329	Valid
		X3.9	.851**	0,329	Valid
		X3.10	.901**	0,329	Valid
		X3.11	.840**	0,329	Valid
		X3.12	.835**	0,329	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5. di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan hasil r hitung $>$ r tabel (0,329) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk seluruh variabel adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian menghasilkan data yang konsisten dan stabil meskipun diuji berulang kali pada waktu yang berbeda dan dalam kondisi yang berbeda. Hal tersebut dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini berikut:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,822	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,843	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,959	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6. di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas pada seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's* $>$ 0,60. Variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,831, lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0,822, motivasi kerja (X2) sebesar 0,843, dan stres kerja (X3) sebesar 0,959. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana data residual terdistribusi normal, apabila *asyp. sig. (2-tailed)* > 0,05. Hasil uji normalitas berikut:

Tabel 7. Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,53972412
Most Extreme Differences	Absolute	0,088
	Positive	0,060
	Negative	-0,088
Test Statistic		0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7. di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* dalam penelitian ini menunjukkan nilai *asyp sig.* 0,200 sehingga hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan *residual* berdistribusi normal karena nilai *asyp sig.* 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi antar variabel independen. Syarat data tidak terdapat multikolinearitas nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hasil uji multikolinearitas berikut:

Tabel 8. Uji Multikolinearitas		
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,850	1,176
Motivasi Kerja (X2)	0,844	1,184
Stres Kerja (X3)	0,908	1,101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8. di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan variabel lingkungan kerja non fisik (X1), motivasi kerja (X2), dan stres kerja (X3) dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan ada tidaknya perbedaan varian residual suatu observasi dibandingkan observasi lainnya dalam model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,559	3,024		1,508	0,141
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	-0,015	0,074	-0,038	-0,203	0,841
	Motivasi Kerja (X2)	-0,036	0,048	-0,140	-0,739	0,465
	Stres Kerja (X3)	0,003	0,027	0,019	0,104	0,918

a. *Dependent Variable: Abs_Res*

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 9. di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1), motivasi kerja (X2), dan stres kerja (X3) dalam penelitian ini memiliki nilai *sig.* > 0,05. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Ghozali, 2021). Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini berikut:

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a			Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20,067	5,420		0,001
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,493	0,132	0,423	0,001
	Motivasi Kerja (X2)	0,454	0,087	0,596	0,000
	Stres Kerja (X3)	-0,140	0,049	-0,316	0,007

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: Data diolah, 2026

$$Y = 20,067 + 0,493X1 + 0,454X2 + 0,140X3$$

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 20,067 yang menyatakan jika variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan stres kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 20,067 satuan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0,493 artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,493 satuan.

3. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,454 artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,454 satuan.
4. Koefisien regresi stres kerja (X3) sebesar 0,140 artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,140 satuan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi. Syarat dari uji t parsial adalah nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai *sig.* $<$ 0,05. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 responden sehingga t tabel = $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 36-3-1) = (0,025 ; 32) = 2,036$. Hasil uji t dalam penelitian ini berikut:

Tabel 11. Uji T

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20,067	5,420		3,702
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,493	0,132	0,423	3,735
	Motivasi Kerja (X2)	0,454	0,087	0,596	5,242
	Stres Kerja (X3)	-0,140	0,049	-0,316	-2,880

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

1. Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1) memiliki nilai t hitung 3,735 $>$ t tabel 2,036 dengan nilai signifikansi 0,001 $<$ 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio. Dengan demikian, maka H1 dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil uji t pada variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung 5,242 $>$ t tabel 2,036 dengan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio. Dengan demikian, maka H2 dalam penelitian ini diterima.
3. Hasil uji t pada variabel stres kerja (X3) memiliki nilai t hitung -2,880 $>$ t tabel 2,036 dengan nilai signifikansi 0,007 $<$ 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio. Dengan demikian, maka H3 dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kapasitas model untuk memahami perbedaan variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian berikut:

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.807 ^a	0,651	0,618	2,656
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2)				

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,807. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Sedangkan besarnya nilai *adjusted r square* (R^2) dalam penelitian ini adalah 0,618 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik ($X1$), motivasi kerja ($X2$), dan stres kerja ($X3$) sebesar 61,8%, sedangkan sisanya sebesar 38,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan rumusan masalah dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Koloni Studio. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan akibat berbagai tuntutan maka kinerja karyawan akan menurun.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi CV Koloni Studio
 - a. CV Koloni Studi disarankan untuk melakukan evaluasi hasil kerja secara berkala dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas, sehingga hasil pekerjaan dapat mengalami peningkatan dari waktu ke waktu.
 - b. CV Koloni Studio disarankan untuk meningkatkan dan menata ruang penyimpanan peralatan serta dokumen kerja agar lebih memadai, rapi, dan mudah diakses oleh karyawan. Hal ini dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan mendukung kelancaran pekerjaan.
 - c. CV Koloni Studio disarankan untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama antara atasan dengan karyawan serta antar rekan kerja, misalnya

melalui koordinasi rutin dan kegiatan kerja bersama, sehingga hubungan kerja menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan motivasi karyawan.

- d. CV Koloni Studio disarankan untuk meningkatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja ketika karyawan menghadapi kendala dalam pekerjaan. Atasan dapat memberikan arahan yang lebih jelas, sementara antar karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan agar tekanan kerja dapat dikurangi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, dimana hasil uji koefisien determinasi menunjukkan masih terdapat 38,2% lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, konflik kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, *work life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Absolute Connection. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357–376.
- Aulia, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(02), 261–268.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Dammar, T. H. (2025). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Home Center Indonesia (Informa). *Journal of Management and Business Accounting*, 3(2), 1–6. <https://www.jmbaina.id/index.php/jmba/index>
- Dennih, D., Sugita, B. F., Figo, L., Susanti, R., & Mulyandi, M. R. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 12(3), 1–9. <https://doi.org/10.62281>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Fatiha, S. S. A., & Mulyana, M. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Area Semarang Kota Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 14(03), 1438–1453.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, 7(2), 280–286. <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/jrktl>

- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JTIMB: Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106.
- Kaat, P., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 10(1), 260–268.
- Kawiana, I. G. P., Arifin, Moh. S., Tulasi, D., Wibowo, T. S., & Setyawasih, R. (2023). The Effect of Work Environment, Work Stress and Work Motivation on Employee Performance in Freight Forwarding and Logistics Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1317–1323. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1290>
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(04), 883–889.
- 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>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansur, M., Nur Alam, A. R., Umar, U., Suhairi, S., & Lahidu, L. (2025). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(1), 142–150. <https://doi.org/10.57093/metansi.v8i1.379>
- Mone, N. R. (2025). Pengaruh Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kraft Heinz ABC. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 3(3), 14–27. <https://doi.org/10.54066/jrime.v3i3.3556>
- Murpiari, G., & Ardiana, I. D. K. R. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan CV Faris Collection, Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 519–532.
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The Role Of Work Stress, Organizational Climate, And Improving Employee Performance In The Implementation Of Work From Home. *Journal Work*, 71(2), 345–355. <https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- Prananda, I. M. K., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2025). Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede, Tabanan, Bali. *Jurnal Emas*, 6(6), 1293–1306. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i6.10027>
- Prasetyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 388–395.
- Putra, M. H., & Fajri, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 636–645.
- Ramli, M. A., Ibrahim, I., Umar, U., & Rais, M. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) Di PT. Hadji Kalla. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(1), 104–113. <https://doi.org/10.57093/metansi.v8i1.376>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior*. England: Pearson.

- Roring, I. J., Tewal, B., & Walangitan, M. D. B. (2023). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai ASN Dan THL Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(4), 1479–1488.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197.
- Saputra, I., Rahmadiyah, F., Fingkania, A., Devi, S., & Inastri, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulhaq, M. D., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(12), 1–16.
- Utami, E. Y., Susanto, H., Sunarto, S., Faradiba, B., & Judijanto, L. (2024). Analysis Of The Influence Of Work Motivation, Work Environment And Job Stress On Employee Performance Of National Food Retail Companies. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 326–331. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1923>
- Wardhana, A. E., Sustiyatik, E., & Pangastuti, R. L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 235–244. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3266>