

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI X  
JAKARTA**

Anastasyah Nababan<sup>1</sup> Rani Kurniasari<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika  
Telp (021) 23231127 dan faks (021) 21236158  
Email: [tasyanababan418@gmail.com](mailto:tasyanababan418@gmail.com)

**ABSTRACT**

***Anastasyah Nababan (64190517), The Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at Instance X Jakarta.***

*Human resources will be formed that are at least valuable for formation, because the roots of human resources can produce good capacity. There are a number of things that cause work results, such as compensation, work environment, work stress. The work environment is a condition that results in labor when doing work. The purpose of this study is to determine the effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at Instance X Jakarta. The type of research used is a quantitative approach. Focuses on variable relationships and hypothesis testing. Data collection techniques are observation, questionnaires, documentation, and literature studies, the analysis method is in the form of quantitative statistics, data processing using SPSS software version 20. The results of this study that Work Environment and Work Stress simultaneously have a significant effect on Employee Performance contained in  $f$  calculate  $(14,829) > f$  table  $(3,191)$  Work Environment, Work Stress has a significant effect on the Employee Performance. Partially, the Work Environment has a positive insignificant effect on Employee Performance  $t$  calculate  $(5,425) > t$  table  $(1,677)$ , but Work Stress has a significant positive effect on Employee Performance  $t$  calculate  $(1,202) < t$  table  $(1,677)$ .*

***Keywords: Work Environment, Work Stress, Employee Performance.***

**ABSTRAK**

**Anastasyah Nababan (64190517), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi X Jakarta.**

Sumber daya manusia akan terbentuk yang setidaknya bernilai untuk formasi, lantaran akar sumber daya manusia sanggup menghasilkan kapasitas yang baik. Terdapat sejumlah yang menimbulkan hasil kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, stress kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan yang mengakibatkan diri tenaga kerja disaat mengerjakan pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi

X Jakarta. Jenis penelitiannya pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan, metode analisisnya berupa kuantitatif statistik, pengolahan data menggunakan *software SPSS versi 20*. Hasil pada penelitian ini disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang terdapat pada  $f_{hitung} (14,829) > f_{tabel} (3,191)$  maka Lingkungan Kerja, Stress Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai  $t_{hitung} (5,425) > t_{tabel} (1,677)$ , namun Stress Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai  $t_{hitung} (1,202) < t_{tabel} (1,677)$ .

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kinerja Pegawai.**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting didalam suatu organisasi, dengan adanya sumber daya manusia maka akan menghasilkan pekerjaan yang diberikan, hasil tersebut sering dikatakan kinerja. Tentunya kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, yaitu lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, dll. Pada penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi X Jakarta. Lingkungan kerja merupakan keadaan yang mengakibatkan diri tenaga kerja disaat mengerjakan pekerjaan. Menurut Setiawan ada beberapa indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, (Ahmad, Tewal & Taroreh, 2019). Stress kerja merupakan salah satu faktor kinerja pegawai, baik ataupun buruk yang diakibatkan oleh kurang baiknya lingkungan kerja. Menurut Robbins ada beberapa indikator stress kerja adalah tuntutan kerja, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, ketepatan waktu, beban kerja, dan masalah. (Ahmad, Tewal & Taroreh, 2019). Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dihasilkan dari tugas yang ditanggung jawabkan. Menurut Mathis dan Jackson ada beberapa indikator kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, kemampuan

karyawan, wawasan, dan keterampilan. (Ahmad, Tewal & Taroreh, 2019).

### RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi X Jakarta?
2. Apakah terdapat Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi X Jakarta?
3. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi X Jakarta?

### TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi X Jakarta.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi X Jakarta.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi X Jakarta.

### TEORI DAN HIPOTESIS

#### Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja adalah memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan, bila

lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal (Cahya, Ratna & Putra, 2021). Menurut Setiawan indikator dari lingkungan kerja yaitu: 1.) suasana kerja, 2.) hubungan komunikasi, 3.) fasilitas kerja (Ahmad, Tewel & Taroreh, 2019). Menurut Aldi dan Susanti dalam (Cahya, Ratnasari & Putra, 2021).

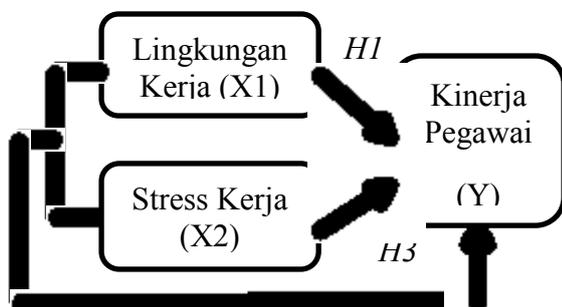
### Stress Kerja

Stress adalah peringatan dari keadaan yang terjadi pada lingkungan yang mengakibatkan gangguan pikiran yang terlalu banyak terhadap seseorang. Menurut Robbins indikator stress kerja yaitu: Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, dan Kepemimpinan organisasi (Ahmad, Tewel & Taroreh, 2019).

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu konsep yang multi dimensional dan mencakup tiga aspek yang terdiri dari sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*) (Rosmaini & Tanjung, 2019). Menurut Mathis dan Jackson dalam (Ahmad, Tewel & Taroreh, 2019), indikator kinerja karyawan adalah Kuantitas, Kualitas, Keandalan, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama.

### Kerangka Berpikir



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Gambar 1  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

H01: Tidak ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

H01: Ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

H02: Tidak ada pengaruh secara signifikan stress kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

H02: Ada pengaruh secara signifikan stress kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

H03: Tidak ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja (X1), stress kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

H03: Ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja (X1), stress kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

## METODOLOGI PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif statistika, yang memiliki tujuan untuk mencari pengaruh secara pengolahan data tentang yang dihadapi oleh subjek penelitian yaitu mengenai lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja pegawai.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Instansi X Jakarta sebanyak 50 pegawai. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh.

### Data dan Sumbernya

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini yaitu observasi (melakukan pengamatan dalam mencari masalah apa yang terjadi tempat penelitian tersebut), kuesioner (memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden) dengan

menggunakan pengukuran variabel yaitu, skala likert: Sangat setuju (skor 4), Setuju (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), dan Sangat Tidak Setuju (skor 1) dan dokumentasi (pengambilan foto atau gambar atau video saat melakukan penelitian untuk dijadikan dokumentasi atau alat bukti penelitian). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan, melalui buku, jurnal, dan karya ilmiah (mempelajari dan meneliti untuk menjadikan referensi dalam penelitian ini).

**Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini ada 4 teknik, yaitu:

1. Uji Kualitas Data yaitu Uji Validitas dan Uji Reabilitas.
2. Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Linearitas.
3. Uji Pengaruh yaitu Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dan Analisis Regresi Linear Berganda.
4. Uji Hipotesis yaitu Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji f).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

Variabel	Rhitung	Rtabel	Sig	Alpha	Status
X1_1	0,828	0,279	0,000	0,823 > 0,60	Valid
X2_1	0,688	0,279	0,000		Valid
X3_1	0,617	0,279	0,000		Valid
X4_1	0,535	0,279	0,000		Valid
X5_1	0,413	0,279	0,000		Valid
X6_1	0,828	0,279	0,000		Valid
X7_1	0,617	0,279	0,000		Valid
X8_1	0,542	0,279	0,000		Valid
X9_1	0,447	0,279	0,000		Valid
X10_1	0,672	0,279	0,000		Valid
X1_2	0,714	0,279	0,000	0,874 > 0,60	Valid
X2_2	0,831	0,279	0,000		Valid
X3_2	0,719	0,279	0,000		Valid
X4_2	0,776	0,279	0,000		Valid
X5_2	0,582	0,279	0,000		Valid
X6_2	0,426	0,279	0,000		Valid
X7_2	0,564	0,279	0,000		Valid
X8_2	0,318	0,279	0,000		Valid
X9_2	0,420	0,279	0,000		Valid
X10_2	0,458	0,279	0,000		Valid
Y1_1	0,542	0,279	0,000	0,818 > 0,60	Valid
Y2_1	0,659	0,279	0,000		Valid
Y3_1	0,607	0,279	0,000		Valid
Y4_1	0,691	0,279	0,000		Valid
Y5_1	0,743	0,279	0,000		Valid
Y6_1	0,609	0,279	0,000		Valid
Y7_1	0,494	0,279	0,000		Valid
Y8_1	0,581	0,279	0,000		Valid
Y9_1	0,579	0,279	0,000		Valid
Y10_1	0,757	0,279	0,000		Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Gambar 1

Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen dinyatakan valid, karena memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  $sig < 0,05$ . Kemudian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai  $cronbach's > 0,60$ .

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,52123483
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,836
Asymp. Sig. (2-tailed)		,487

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas  
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan normal, karena memiliki nilai  $sig (0,487) > 0,05$ .

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

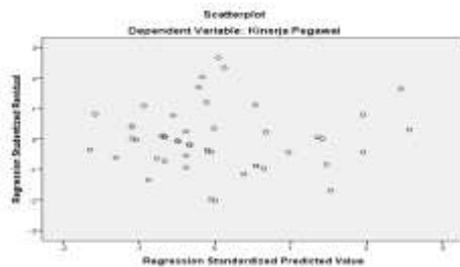
Variabel	VIF	Tolerance	Ket
Lingkungan Kerja	1,102	0,907	Tidak Terjadi Multi
Stress Kerja	1,102	0,907	Tidak Terjadi

Multi

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Gambar 2

Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Gambar 2. Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas

Variabel		Sig
Lingkungan Kerja	Deviation From Linearity	0,737
Stress Kerja		0,053

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara linear terhadap variabel dependen, karena nilai sig *deviation from linearity* dari kedua variabel independen > 0.05.

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 <sup>a</sup>	,387	,361	2,57432

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai R Square sebesar 0,387 atau sebesar 38,7% maka lingkungan kerja dan stress kerja memberikan sumbangan sebesar 38,7% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7,887	4,986		1,582	,120
1 Lingkungan Kerja	,655	,121	,651	5,425	,000
Stress Kerja	,113	,094	,144	1,202	,235

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Gambar 3

Analisis Regresi Linear Berganda

Gambar 3 menunjukkan hasil coefficients untuk melihat persamaan regresi linear  $Y = 7,887 + 0,655 (X1) + 0,113 (X2)$

- a. Nilai konstanta 7,887
- b. Nilai koefisien lingkungan kerja 0,655
- c. Nilai koefisien stress kerja 0,113

**Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
(Constant)	7,887	4,986		1,582	,120
1 Lingkungan Kerja	,655	,121	,651	5,425	,000
Stress Kerja	,113	,094	,144	1,202	,235

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Gambar 4  
Uji Parsial (Uji t)

Gambar 4 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung}$  (5,425) >  $t_{tabel}$  (1,677) dan nilai sig (0,000) < 0,005. Maka artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
(Constant)	7,887	4,986		1,582	,120
1 Lingkungan Kerja	,655	,121	,651	5,425	,000
Stress Kerja	,113	,094	,144	1,202	,235

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Gambar 5  
Uji Parsial (Uji t)

Gambar 5 menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki  $t_{hitung}$  (1,202) <  $t_{tabel}$  (1,677) dan nilai sig (0,235) > 0,005. Maka artinya, stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

**Uji Simultan (Uji f)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	196,545	2	98,273	14,829	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	311,475	47	6,627		
Total	508,020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Gambar 6  
Uji Simultan (Uji f)

Gambar 6 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stress kerja memiliki  $f_{hitung}$  (14,829) >  $f_{tabel}$  (3,191) dan nilai sig (0,000) < 0,005.

Maka artinya, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Instansi X Jakarta.
2. Stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Instansi X Jakarta.
3. Lingkungan kerja dan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Instansi X Jakarta.

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Instansi perlu memperhatikan kembali mengenai lingkungan kerja yang terjadi di kantor, sehingga semua pegawai dapat memberikan dampak yang positif untuk instansi. Para pegawai juga setidaknya dapat lebih menerima situasi keadaan yang terjadi di kantor.
2. Dalam mengurangi stress kerja, sebaiknya instansi dapat memberikan beban kerja yang tidak berlebihan agar tidak terjadi gangguan stress yang dihadapi pegawai.
3. Kinerja pegawai pada Instansi X Jakarta. Sudah baik seperti kuantitas dan kualitas kerja. Pegawai juga tentu selalu meningkatkan kontribusi dalam membantu instansi untuk mencapai target atau tujuan yang ditetapkan sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai.

4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian sejenis dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

*Ekonomi*,6(1),71–83.

<http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*,7(3),2303–1174.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.  
<https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.

Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai*

Dinsar, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*,2(4),514.  
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>

Dinsar, A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*, 3, 8.

Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.  
<https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

Gultom, H. N., Sitanggang, H. A., Zakirin, Y. A., Manajemen, P. M., Ekonomi, F., Islam, U., Utara, S., Kerja, L., Karyawan, K., Gultom, H. N., Magister, P. S., Islam, U., & Utara, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 1–8.

Hardani. (2018). *Stress Kerja*. Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT).

Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi

- Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Ritonga, S. R., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT.LNKCabangStabat. *JurnalDiversita*, 5(1), 37–42. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sari, M., & Asmendri. (2018). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA*, 2(1), 15. <http://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555/1159>
- Sugandha. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus di PT . KEONG NUSANTARA ABADI ). *Jurnal Ubd*, 2, 157–166.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Syahidin, S., & Adnan, A. (2022). Analisis Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Andika Teknik Kemili Bebesen Takengon. *GajahPutihJournalofEconomicsReview*, 4(1), 20–32. <https://doi.org/10.55542/gpjer.v4i1.209>
- Yosepha, C. K. S. dan S. Y. (2020). PENGARUH GREEN MARKETING DAN BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK THE BODY SHOP INDONESIA (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @TheBodyShopIndo). *JurnalIlmiahM-Progress*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.371>