

Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima

Mariella Pantouw
William A. Areros
Wehelmina Rumawas

*Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi.
E-mail: pantouwmariella@gmail.com*

Abstract. *This study is to determine the effect of work environment and work stress on employee performance at PT. Sinar Galesong Prima. In this study using a quantitative approach, with a sample of 60 respondents. The sampling technique in this study uses the Non-Probability Technique. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The analysis technique used in the study was Partial Least Square (PLS). Data that has met the requirements for analysis will be processed using the Smart PLS3 program. The results of statistical testing, it was found that the independent variables work environment and work stress have an effect on the dependent variable of employee performance. This means that there is a positive and insignificant influence between the work environment on the work environment, work stress on employee performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Non-Probability. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program Smart PLS3. Hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa variabel bebas lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Artinya adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini sangat sengit dan kompetitif. Apalagi dengan kondisi ekonomi serta banyaknya pesaing dapat menjadi ancaman bagi setiap usaha. Disini lah tantangan besar yang harus dihadapi oleh pelaku usaha, karena setiap perusahaan semaksimal mungkin untuk terhindar dari kebangkrutan bisnisnya. Perusahaan harus melakukan berbagai tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan.

Saat ini persaingan dalam dunia bisnis otomotif terasa semakin ketat, hal ini dapat dirasakan di Indonesia. Berbagai perusahaan resmi khususnya di Sulawesi Utara mulai terlihat perkembangan penjualannya. Salah satunya pada kendaraan roda empat atau mobil. Dilihat dari segi harga, ukuran, dan kegunaanya, mobil merupakan alat transportasi yang sangat dibutuhkan. Banyaknya perusahaan yang menciptakan jenis-jenis mobil dengan berbagai keunggulan membuat persaingan semakin ketat dalam bisnis ini. Hal ini juga yang mendorong perusahaan untuk bergerak lebih aktif memasarkan produknya dan perusahaan harus lebih mengetahui keinginan dan kebutuhan konsumen. Hal ini juga berdampak pada karyawan PT. Sinar Galesong Prima, dengan kondisi persaingan yang ketat membuat karyawan bekerja lebih extra cepat. Kondisi kerja yang buruk di lingkungan pekerjaan berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh

sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, selisih paham dengan yang lain, sehingga menurunnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres karyawan, sebaliknya apabila tidak kondusif dan tidak baik maka akan berdampak pada tingginya stres kerja karyawan. Hal ini juga bisa terjadi pada karyawan PT. Sinar Galesong Prima.

PT Sinar Galesong Prima merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang penjualan mobil Suzuki dan jasa service, dimana dalam kegiatan sehari-harinya melayani konsumen baik pembelian mobil maupun melayani jasa service mobil. PT. Sinar Galesong Prima merupakan pusat penjualan mobil Suzuki di daerah Manado, yang juga memiliki cabang di Kotamobagu dan dibuka juga cabang wilayah di kota Bitung, perusahaan ini juga menaungi outlet-outlet yang terdapat di daerah Amurang dan juga di daerah Tomohon. dengan ketatnya persaingan yang ada membuat karyawan dituntut bekerja keras agar tidak kalah saing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Banyak faktor yang dapat menjadi beban kerja yang berlebihan diantaranya berdesakan waktu, bekerja lebih profesional untuk keperluan konsumen, dan harus memenuhi target penjualan. hal ini memungkinkan sebagian karyawan akan mengalami stres yang dapat membangkitkan rasa tanggung jawab berlebihan.

Tinjauan Pustaka Lingkungan Kerja

Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu 15 yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan-sistem kerja yang efisien. Sedarmayanti dalam Budianto dan Kartini (2015)

menyatakan jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah berbagai keadaan lingkungan yang berbentuk nyata yang ada disekitar tempat kerja menimbulkan dampak terhadap pegawai secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung secara fisik berhadapan dengan seorang pegawai seperti: Ruang gerak tempat kerja, meja, kursi dan lainnya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan sekitar dapat juga dinamakan lingkungan kerja yang memberi akibat pada kondisi pegawai, seperti: temperature, perputaran udara, pencahayaan, suara yang mengganggu, warna, dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah beberapa kondisi yang ada dan bersangkutan pada hubungan dalam pekerjaan, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, dan suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja non fisik ini penting dan tidak bisa diabaikan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala 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. Stres kerja dapat muncul pada pekerja ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan mereka. Stres kerja dapat terjadi di berbagai bidang, dan itu dapat memburuk apabila tidak ada *support* dari atasan dan rekan kerja, ditambah lagi dengan kurangnya kontrol akan proses bekerja itu sendiri. Seringkali, stres kerja menampakkan diri dalam bentuk perasaan tertekan, yang dirasakan karyawan ketika menghadapi pekerjaan.

Berikut ini terdapat beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli, terdiri atas:

1. Menurut Sondang P. Siagian (2014)
Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.
2. Mangkunegara (2013)
Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur.

Kinerja

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Rumawas (2018) mendefinisikan peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Menurut Pio (2015) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu atau kelompok atas dasar fungsi dan indikator yang telah ditetapkan organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Malayu.S.P Hasibuan, (2001) adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kedisiplinan
4. Kerja sama
5. Kreatifitas
6. Kecakapan
7. Tanggung jawab

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan Permodelan Persamaan Struktural dengan Partial Least Square. Lokasi penelitian di PT. Sinar Galesong Prima. Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sinar Galesong Prima yang berjumlah sekitar 70 orang sedangkan sampel diperoleh sebanyak 60 responden. Penelitian ini menggunakan teknik slovin karena dalam penarikan sampel,

jumlahnya representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan table jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan five point likert. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji teori sedangkan PLS selebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi (Ghozali, 2006).

Hasil Penelitian

Validitas Konvergen

Tabel 1. Outer Loading Lingkungan Kerja

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
X1.1	0.810	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
X1.2	0.868	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
X1.3	0.822	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
X1.4	0.600	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
X1.5	0.549	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
X1.6	0.597	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
X1.7	0.707	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen

Sumber: Data olahan (2020)

Tabel 1 Lingkungan Kerja (X1) yang memiliki 7 indikator ketujuhanya memiliki nilai loading >0.50 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator X1 telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 2. Outer Loading Stres Kerja

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
X2.1	0.775	>0.50	Memenuhi validitas

X2.2	0.751	>0.50	Konvergen Memenuhi validitas
X2.3	0.743	>0.50	Konvergen Memenuhi validitas
X2.4	0.760	>0.50	Konvergen Memenuhi validitas
X2.5	0.803	>0.50	Konvergen Memenuhi validitas

Sumber: Data olahan (2020)

Tabel 2 Stres Kerja (X2) yang memiliki 5 indikator dan kelimanya memiliki nilai loading >0.50 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator X2 telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 3. Outer Loading Kinerja Karyawan

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Y1.1	0.690	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
Y1.2	0.678	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
Y1.3	0.816	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
Y1.4	0.750	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
Y1.5	0.781	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
Y1.6	0.717	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
Y1.7	0.682	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen

Sumber: Data olahan (2020)

Tabel 3 Kinerja Karyawan yang memiliki 7 indikator ketujuhannya memiliki nilai loading >0.50 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

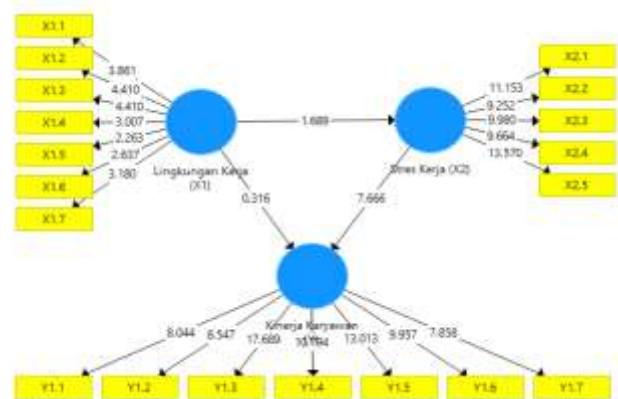
Path Coefficient

Tabel 4. Koefisien Jalur

Variabel	(O)	Rata-rata	Standar Deviasi	T-Statistic	P Value
LK (X1) → KK (Y)	0.040	0.051	0.128	0.316	0.752
LK (X1) → SK (X2)	0.241	0.305	0.143	1.689	0.092
SK (X2) → KK (Y)	0.640	0.659	0.084	7.666	0.000

Sumber: Data olahan (2020)

Tabel 4 Besar nilai hubungan atau korelasi antar variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.316 dan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (X2) sebesar 1,689 dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7.666.



Gambar 1. Koefisien jalur

Sumber: Data olahan (2020)

Gambar 1 koefisien jalur, dan apabila R-Square Sebesar 0.424, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0.404, dan nilai koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 0,058 dan akan mengalami peningkatan sebesar 0,042.

Pembahasan

Penelitian ini membahas Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima. Pengujian hipotesis pada analisis menggunakan kaidah pengujian t-tes. Adapun keputusan pengambilan hipotesis dilakukan bilamana diperoleh P-Value <0.10 (α=10%) maka dikatakan signifikan lemah, jika P-Value <0.05 (α=5%) dikatakan signifikan, dan jika P-Value <0.01 (α=1%) maka dikatakan signifikan tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja (X1) akan mengakibatkan tinggi rendahnya Kinerja Karyawan (Y). Pentingnya lingkungan kerja bagi kinerja karyawan karena, lingkungan kerja yang baik dan positif serta memberdayakan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika bekerja hal ini membuat pekerjaan terselesaikan dengan cepat dan kinerja mereka pun dikatakan baik. Begitu juga dengan PT. Sinar Galesong Prima lingkungan kerja penting bagi perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik yang disediakan oleh perusahaan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat berjalan bagaimana mestinya.

Hasil ini juga sama dengan penelitian Nikson Boose, Wehelmina Rumawas, Tinneke M. Tumbel 2017 di PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado yang hasilnya ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dari lingkungan kerja ini arahnya adalah positif artinya jika lingkungan kerja ini ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas kerja, pengetahuan kerja, serta ketrampilan kerja. Hasil ini memiliki implikasi bahwa lingkungan kerja penting bagi perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (X2) Artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja (X1) akan mengakibatkan tinggi rendahnya Stres Kerja (X2). Berdasarkan penelitian di PT Sinar Galesong Prima dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan apabila fasilitas yang tersedia di perusahaan terawat dengan baik sehingga karyawan dapat bekerja serta tidak mudah mengalami stres.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Windri S. Sengkey, Ferdy Roring, Lucky O. Dotulong (2017) di PT. PLN Manado yang hasilnya menunjukkan berbeda dengan lingkungan kerja pengaruh dari stres kerja adalah berpengaruh negatif. Dalam beberapa perusahaan tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap stres

kerja dimungkinkan karena lingkungan kerja bukanlah dasar pertimbangan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Kemungkinan karyawan lebih mempertimbangkan konflik yang ada dalam pekerjaan dan beban kerja yang berlebih dibandingkan lingkungan kerja dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin tinggi Stres Kerja (X2) akan mengakibatkan tinggi rendahnya Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Tetapi apabila stres yang dialami karyawan terlalu tinggi, maka kinerja karyawan akan terganggu. Berdasarkan penelitian di PT Sinar Galesong Prima stres kerja berpengaruh positif dan signifikan tinggi terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berperan secara fungsional, dimana dapat menjadi pendorong atau perusak dalam pencapaian kinerja tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Agustina Nola Tampi, Riane Jhonly Pio, Dolina Laura Tampi (2017) disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan juga tingkat stres yang ada di PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado sudah maksimum bahkan sudah mulai melewati maksimum karena mulai menunjukkan hubungan serta pengaruh yang negatif.

Dapat dikatakan bahwa hubungan stres kerja dan kinerja karyawan merupakan hubungan dimana pengaruhnya terhadap kinerja tergantung pada tingkat stres yang dirasakan seseorang. Karena berbagai tekanan sebagai sumber bersifat relatif bagi seorang. Hubungan stres dengan kinerja menjadi tergantung pada kemampuan seseorang dalam menghadapi stress.

Simpulan

1. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja akan mengakibatkan tinggi rendahnya Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Artinya

- semakin tinggi Lingkungan Kerja akan mengakibatkan tinggi rendahnya Stres Kerja.
3. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Stres Kerja akan mengakibatkan tinggi rendahnya Kinerja Karyawan.
 4. Penelitian ini menemukan pengaruh terhadap satu variabel dengan variabel lainnya yaitu pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.

Tampi, A. N. Pio, R. J. Tampi, D. L. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 5 No. 002.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/15690/15209>

Referensi

- Budianto, A. dan Kartini, A. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta*. Vol 3 No 1 Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- Boose, N. Rumawas, W. Tumbel, T. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 5 No. 003.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/16823/16343>
- Ghozali. 2006. *Structural Equation Modeling, metode alternative dengan Partial Least Square*. Edisi 2. Badan penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, S. P. M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV Haji Masagung. Jakarta.
- Mangkunegara, P, A. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sengkey, W, S. Roring, F. Dotulong, L. O. H. 2017. *Pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah SULUTTENGGO Area Manado*. Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18673>
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.