

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

BETI ANJAR DEWANTARI
NPM: 19.1.02.02.0110

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh:

BETI ANJAR DEWANTARI
NPM: 19.1.02.02.0110


Judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal:

Pembimbing I



Dhiyan Septa Wihara, M.M.
NIDN. 0730098401

Pembimbing II



Rony Kurniawan, M.M.
NIDN : 0730076804

Skripsi oleh:

BETI ANJAR DEWANTARI

NPM: 19.1.02.02.0110

Judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 14 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

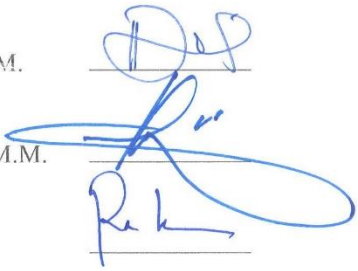
Panitia Penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M.

2. Penguji I : Poniran Yudho Leksono, M.M.

3. Penguji II : Rony Kurniawan, M.M.

Mengetahui,
Dekan FEB,


Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Beti Anjar Dewantari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Trenggalek/ 9 Juni 2001
NPM : 19.1.02.02.0110
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,
Yang Menyatakan



Beti Anjar Dewantari
NPM. 19.1.02.02.0110

Motto:

“Menghormati serta menghargai diri sendiri lebih dahulu daripada orang lain. hidup seimbang dengan selalu ingat bahwa kesenangan dan kebahagiaan adalah dua hal yg sangat berbeda”

Kupersembahkan karya ini buat:

Diri saya sendiri sebagai pembuktian dan pengingat bahwa saya mampu mengerjakan apapun selama saya mempunyai kemauan dan keinginan yg kuat.

Untuk keluarga inti saya yg sangat berjasa dalam proses saya selama ini beserta doanya yg tidak pernah terputus untuk saya, saya sangat bersyukur memilikinya.

Kepada sahabat dekat saya Tias Nesti Noor dan Kinanthi Sabilahhh yg telah banyak mengingatkan, membantu dan juga mau untuk saling merepotkan meskipun terkadang kalian juga menyebalkan.

Dan yang terakhir, saya mempersembahkan skripsi ini untuk teman-teman saya yg baik dan mau mendukung saya serta untuk para pembaca yg ada.

ABSTRAK

Beti Anjar Dewantari: Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: kinerja, disiplin, stres, lingkungan

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa perusahaan agar mampu bertahan dan menghadapi persaingan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal di bidangnya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat, pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Apabila sumber daya manusianya kurang baik, maka suatu organisasi tersebut tidak dapat menjalankan tujuan utamanya secara maksimal. Tujuan-tujuan perusahaan akan mampu diwujudkan apabila karyawan mampu bekerja dengan optimal atau memiliki kinerja yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, stres, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode hubungan kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan, yang didapat menggunakan analisis multivariete dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows* versi 25. Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah (1) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) disiplin, stres, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dhiyan Septa Wihara, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Rony Kurniawan, M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.

7. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan, baik dukungan moral atau material bagi penulis.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri,

BETI ANJAR DEWANTARI
NPM: 19.1.02.02.0110

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	8
A. Kajian Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan	8
2. Disiplin Kerja.....	11
3. Stres Kerja.....	15
4. Lingkungan Kerja.....	17
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Berpikir	23
D. Kerangka Konseptual	25
E. Hipotesis	26
BAB III : METODE PENELITIAN	27
A. Variabel Penelitian	27
1. Identifikasi variabel penelitian	27
2. Definisi operasional variabel penelitian	27
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	28
1. Pendekatan Penelitian.....	28
2. Teknik Penelitian.....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel	29
1. Populasi	29
2. Sampel	29
E. Instrumen Penelitian	30
1. Pengembangan Instrumen	30
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	32
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
1. Sumber Data	34

2. Teknik Pengumpulan Data	35
G. Teknik Analisis Data	35
1. Teknik Analisis Deskriptif	35
2. Uji Asumsi Klasik	36
3. Analisis Regresi Linear Berganda	38
4. Analisis Koefisien Determinasi Adjusted (R^2).....	38
5. Uji Hipotesis	39
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 42
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	42
1. Sejarah Perusahaan.....	42
2. Lokasi Perusahaan.....	44
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	44
4. Struktur Organisasi	46
B. Gambaran Umum Responden	49
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
2. Deskripsi Data Variabel	50
C. Analisis Data	59
1. Uji Asumsi Klasik.....	59
2. Analisis Regresi Linier Berganda	61
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	63
D. Uji Hipotesis.....	63
1. Uji t (Parsial).....	63
2. Uji F (Simultan)	64
E. Pembahasan.....	65
 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN.....	 68
A. Simpulan.....	68
B. Saran	69
 DAFTAR PUSTAKA	 71
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
Tabel 1. 1 Kelompok Hasil Industri Terbesar di Indonesia	1
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Penelitian	27
Tabel 3. 2 Pengembangan Instrumen	31
Tabel 3. 3 Nilai Skala Responden	31
Tabel 3. 4 Rata-rata Distribusi Frekuensi	32
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas	34
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel 4. 2 Data Usia Responden	50
Tabel 4. 3 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja.....	50
Tabel 4. 4 Deskripsi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel 4. 5 Deskripsi Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	55
Tabel 4. 6 Deskripsi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji t	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji F	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	73
Lampiran 2 Output SPSS Uji Validitas.....	78
Lampiran 3 Output SPSS Uji Reliabilitas.....	82
Lampiran 4 Output SPSS Uji Normalitas.....	83
Lampiran 5 Output SPSS Uji Multikolinieritas.....	84
Lampiran 6 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas.....	85
Lampiran 7 Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
Lampiran 8 Output SPSS Koefisien Determinasi.....	87
Lampiran 9 Output SPSS Uji t.....	88
Lampiran 10 Output SPSS Uji F.....	89
Lampiran 11 Surat Ijin Penelitian.....	90
Lampiran 12 Surat Balasan Penelitian.....	91
Lampiran 13 Berita Acara Kemajuan Skripsi.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Plastik digunakan hampir oleh semua orang, plastik dapat digunakan untuk berbagai macam hal, ini membuat plastik menjadi salah satu pemeran penting dalam rantai pasok di Indonesia. Penggunaan plastik di Indonesia masih tidak tergantikan oleh bahan lainnya, pada tahun 2021 ekspor impor plastik di Indonesia menempati urutan ke-5. Sehingga dalam permintaan dan produksi di Indonesia masih sangat tinggi dan terus meningkat setiap tahunnya seperti di jelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 1
Kelompok Hasil Industri Terbesar di Indonesia

No.	Kelompok Hasil Industri	2021
1	Makanan	US\$ 2,26 miliar
2	Logam Dasar	US\$ 853,97 juta
3	Pakaian Jadi	US\$ 506,68 juta
4	Kulit, Barang dari Kulit, dan Alas Kaki	US\$ 471,34 juta
5	Kertas dan Barang dari Kertas	US\$ 362,26 juta

Sumber: Kemenperin (2022)

Salah satu perusahaan produsen kemasan plastik. Terbuat dari bahan yang berkualitas dan diproduksi dengan teknologi terkini. Agar perusahaan mampu bertahan dan menghadapi persaingan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal di bidangnya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

(Hasibuan, 2017:94). Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat, pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Apabila sumber daya manusianya kurang baik, maka suatu organisasi tersebut tidak dapat menjalankan tujuan utamanya secara maksimal. Tujuan-tujuan perusahaan akan mampu diwujudkan apabila karyawan mampu bekerja dengan optimal atau memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2017:94). Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, maka harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pemenuhan material kepada karyawan, karena hal tersebut menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:101) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai seperti halnya permasalahan yang ada. Pada

penelitian Rismawati (2022) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017:135). Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang kritis. Stres kerja adalah bagian dari stres kehidupan di samping itu stres yang terlalu berat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik. Pada penelitian Husain (2019) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017:130). Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang

mereka lakukan. Pada penelitian Madyoningrum (2022) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti adalah ada beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Selain itu beban kerja karyawan yang cukup tinggi menyebabkan tingginya stres yang dialami karyawan dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Juga lingkungan kerja yang kurang kondusif, di beberapa ruangan pengap sehingga menimbulkan bau sehingga karyawan kurang fokus dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
2. Beban kerja karyawan yang cukup tinggi menyebabkan tingginya stres yang dialami karyawan .
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini agar lebih fokus dalam pelaksanaannya:

1. Penulis hanya meneliti pada faktor yang dilihat dari Disiplin, Stres, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Responden yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai masukan dalam pengambilan keputusan mengenai disiplin, stres, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Antini, R. S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Produksi PT. Kanvas Mulia Padalarang) (*Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas*).
- Arikunto, S. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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), 101-118.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS) (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Hartatik, P. I., 2018, *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, H. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Hernawan, E. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Jogiyanto, H. 2018. *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: Andi.
- Kemenperin. 2022. Statistik Ekspor Impor Industri Indonesia.
- Lantara, D., & Nusran, M. 2019. *Dunia Industri, Perspektif Psikologi, Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Madyoningrum, A. W. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328-342.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nursahida, N. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sawerigading Kota Palopo (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo*).
- Nusran, M. 2019. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Norman, E. 2022. Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119.
- Olivia, O. 2022. Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 613-625.
- Pratama, M. A. R. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1), 211-226.

- Rismawati, R. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 1(01), 10-22.
- Simamora, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sitompul, M. M. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 464-467.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Tamba.