

THE INFLUENCE OF JOB STRESS, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT AWOR COFFEE IN KEDIRI CITY (PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AWOR COFFEE KOTA KEDIRI)

Tri Maya Kartika Ayuning Tyas¹, Kukuh Harianto², Suseno Hendratmoko³

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kediri, Kediri, Indonesia

trimayakartika70@gmail.com, kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id,

susenohendratmoko@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of work stress, physical work environment, job satisfaction on employee performance at Awor Coffee, Kediri City. This type of research is empirical quantitative research with the scope of the research specifically to determine employee performance which influences the variables of this research. The data analysis method used is. Multiple regression method to show the influence of work decision strategy variables (X1) (X2) (X3) on employee performance (Y) for calculation applications using SPSS (Statistical Package For Social Science). The number of respondents was 30 employees of Awor Coffee, Kediri City. Data was collected by distributing questionnaires with a Likert scale model. This research states that there is a significant and positive influence of Job Stress on employee performance at Awor Coffee Kediri. There is no significant and positive influence of the Physical Work Environment on employee performance at Awor Coffee Kediri. There is no significant and positive influence of Physical Job Satisfaction on employee performance at Awor Coffee Kediri. There is an influence between employee performance on employee performance and there is no influence between employee performance on the Physical Work Environment and Job Satisfaction.

Keywords: Job Stress, Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Awor Coffee Kota Kediri. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif empiris dengan ruang lingkup penelitian yang dikhususkan untuk mengetahui kinerja karyawan yang berpengaruh pada variable penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan adalah . Metode regrensi berganda untuk menunjukkan pengaruh antara variabel strategi keputusan kerja (X1) (X2) (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) untuk aplikasi perhitungan menggunakan SPSS (Statistical Package For Social Science). Jumlah responden adalah 30 orang karyawan Awor Coffee Kota Kediri. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisisioner dengan model skala likert. Pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musyrtari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyrtari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musyrtari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

positif Stress Kerja terhadap kinerja karyawan di Awor Coffee Kediri. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan dan positif Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan di Awor Coffee Kediri. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan dan positif Kepuasan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan di Awor Coffee Kediri. Terdapat pengaruh antara kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan serta tidak terdapat pengaruh antara kinerja karyawan terhadap Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam mencapai sebuah tujuan didalam suatu organisasi. Bentuk serta tujuan organisasi dirancang untuk kepentingan manusia dalam melakukan misi yang akan dikelola dan dijalankan oleh manusia. Hal ini menunjukkan bahwa manusia perlu diberikan strategi yang memiliki tujuan dari strategi yang diciptakan, serta konsisten dan terus menerus melaksanakan strategi yang dapat meningkatkan performa dari organisasi tersebut.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu sumber keunggulan yang penting bagi suatu perusahaan, karena setiap sumber daya manusia mempunyai karakteristik yang berbeda beda terutama di dalam kompetensi. Keberadaan sumber daya manusia ini dapat memengaruhi beberapa aspek dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan atau dapat mengganggu Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan, seperti dapat menimbulkan stres kerja, memengaruhi lingkungan kerja disekitarnya, dan kepuasan kerja bagi para pekerja yang lainnya.

Stres kerja merupakan beban yang diberikan secara berlebihan oleh perusahaan sehingga dapat memicu perfoma kinerja karyawan. Selain itu, karyawan akan merasa stres yang cukup berlebihan dan dapat menurunkan perfoma kinerjanya, respon seseorang akan tuntutan kinerja tersebut tergantung pada kepribadian masing-masing yang mana dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi personal yang menciptakan adanya ketegangan, ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan perfoma kerja seorang karyawan. Stres kerja bisa terjadi karena banyaknya tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan atau tidak sesuai SOP baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia [1], maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan itu sendiri, yang mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi karyawan yang bisa menutup kemungkinan pikiran positif terhadap kinerja karyawan ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai target yang ditetapkan.

Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan perfoma kinerja karyawan selain itu dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan [2]. Lingkungan kerja juga sangat penting karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan, yang dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan akan menjadi lebih nyaman dan betah ketika lingkungan kerja tersebut sangat mendukung, seperti halnya lantunan musik yang menenangkan dan tenang, meskipun terlihat remeh tapi besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efiensi pelaksanaan tugas. Begitu sebaliknya karyawan tidak akan betah kerja apabila lingkungan tersebut tidak mendukung. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut paparan menurut para ahli tentang lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara, (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseseorangan maupun kelompok.

Kepuasan kerja merupakan sikap jati diri seseorang terhadap perfoma kerja yang dilakukan dalam keadaan emosional positif dan optimis atas dasar penilaian hasil kerja dan perfoma tersebut. Ketika melakukan pekerjaan dalam perfoma yang baik akan memperoleh perasaan yang lega dan puas atas pekerjaan yang di tekuninnya. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Salah satu yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan ialah kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman pada waktu sekarang atau masa lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Unsur penting dalam kepuasan kerja ialah nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Menurut Robbins [4] kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Salah satu UMKM yang sering terdengar di telinga kita dan semakin banyak dijumpai oleh banyak kalangan adalah *coffee shop*, penulis sangat tertarik untuk menjelaskan fenomena-fenomena di salah satu *coffee shop*, yang dimana penulis memilih salah satunya *coffee shop* yaitu di Awor Coffee, *coffee shop* tersebut sebenarnya mempunyai 10 cabang antar provinsi, salah satu cabang Awor Coffee untuk lokasinya berada pada Jawa Timur tepatnya pada Kota Kediri, oleh karena itu penulis memutuskan untuk melakukan penulisan penelitian ini pada cabang Awor Coffee yang berada pada Kota Kediri. Berbagai *coffee shop* mulai menawarkan ciri khasnya masing-masing dari yang berfokus di cita rasa kopinya, pelayanan, varian menu yang sangat beragam dan estetika tempat. Berdasarkan hasil penelitian observasi penulis, beberapa masalah ditemukan, banyak keluhan karena faktor penurunan penjualan jumlah target omset.

Adanya fenomena menurunnya angka target omset di Awor Coffee Kediri 2 (Dua) bulan terakhir jadi sesuatu kasus riset yang akan diteliti lebih lanjut secara detail. Awor Coffee adalah salah satu badan usaha yang bergerak di bidang FnB (*Food and Beverages*), perfoma kinerja karyawan yang sangat tinggi sangat diperlukan oleh perusahaan demi mencapainya sebuah target omset setiap bulannya. Tidak tercapainya target omset 2 bulan terakhir ini diduga terjadi stres kerja yang cukup tinggi. Stres kerja yang cukup tinggi akan menurunkan perfoma kinerja karyawan. Stres kerja muncul dikarenakan *pressure* dari pimpinan, salah satunya adalah rekan kerja yang susah untuk diajak kerja sama. Stres kerja harus dicegah karena akan menimbulkan dampak negatif ataupun situasi yang kurang baik ditempat pekerjaan dan dapat menimbulkan penurunan produktivitas kinerja karyawan menjadi lebih buruk. Selain stres kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga bisa menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja dapat menghambat pekerjaan dikarenakan kurangnya kesepakatan untuk jenjang karir yang dijanjikan oleh atasan. Kesepakatan jenjang karir merupakan hal yang sangat dibutuhkan atau diinginkan setiap karyawan, dengan adanya kesepakatan jenjang karir yang jelas, karyawan akan selalu meningkatkan setiap performanya atau pola kerjanya demi mencapai target omset. Aktivitas ini akan memberikan pengaruh yang positif kepada perusahaan.

Kinerja ini yang dimaksud ialah hasil kerja dan perfoma kerja yang sudah digapai dalam tercapainya sebuah goals perusahaan yaitu tembus target omset setiap bulannya, salah satu tahap buat menjaga perfoma kinerja karyawan ini harus di apresiasi oleh perusahaan yang dimana apresiasi tersebut akan membuat karyawan terus bersemangat dalam melaksanakan tugas yang di berikan oleh perusahaan, apresiasi ini bisa dilakukan dengan cara memberi bonus setiap bulannya.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah stres kerja dapat memengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Awor Coffee Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Awor Coffee Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah kepuasan kerja dapat memengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Awor Coffee Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Awor Coffee Kediri.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Tenaga kerja adalah salah satu aset perusahaan yang paling penting, perlu dijaga dengan baik. Karena stres yang disebabkan oleh pekerjaan, karyawan harus ditempatkan pada posisi yang tepat sehingga mereka dapat mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Pemimpin harus segera mengatasi stres karyawan agar masalah yang merugikan perusahaan dapat diatasi.

Stres didefinisikan sebagai suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kesehatan seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi gelisah dan khawatir terus-menerus. Mereka sering marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan ketidakkolaborasi. Ketika seorang karyawan merasa tertekan karena pekerjaan mereka, itu disebut stres.

Terdapat beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian stres kerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

Menurut seorang ahli, Gibson Ivancevich dalam Hermita [5], stres adalah tanggapan adaptif yang disebabkan oleh perdebatan atau proses psikologis. Ini adalah akibat dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang menimbulkan tekanan fisik atau psikologis yang berlebihan pada seseorang.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh orang yang bekerja di tempat kerja mereka. Seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan masalah pencernaan adalah salah satu bukti tekanan kerja ini.

Menurut Grrenberg dalam Setiyana [6] mengatakan bahwa stres kerja sangat sulit untuk didefinisikan. Stres kerja adalah gabungan dari sumber stres pada pekerjaan, sifat pribadi, dan stres di luar organisasi. Beberapa pekerja mengalami tingkat stres pekerjaan yang lebih tinggi daripada orang lain. Stres kerja adalah suatu keadaan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi kerja seorang karyawan.

Stres merupakan salah satu sifat yang sangat individual dan pada dasarnya bersifat merusak jika tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental seseorang dan tekanan yang mereka alami.

Dari pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi tertekan yang mempengaruhi emosi dan dapat menciptakan ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikis karyawan. Ini dapat berasal dari individu maupun organisasi dan berdampak pada kondisi fisik, psikis, dan perilaku karyawan.

Berikut ini adalah beberapa indikator yang terdapat pada stres kerja menurut Robbins [7] sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran

3. Tuntutan antar pribadi
4. Kepemimpinan organisasi
5. Struktur organisasi

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang baik adalah ketika karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, menentukan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk keberhasilan karyawan.

Menurut Robbins & Timothy, (2008:227), lingkungan adalah segala sesuatu di luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan umum dan lingkungan khusus terdiri dari segala sesuatu di luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Ini adalah kondisi sosial dan teknologi, tetapi lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang langsung terkait dengan pencapaian sasaran organisasi.

Lingkungan menurut Sedarmayanti [9], mencakup semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, gaya kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individual maupun kelompok. Menurut Saydam, (2000:226) mendefinisikan lingkungan sebagai semua prasarana kerja yang ada di sekitar seorang karyawan yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.

Menurut para ahli, lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi mereka di tempat kerja mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan menjadi stres, tidak semangat, datang terlambat, menghambat pencapaian target perusahaan, dan menurunkan kinerja mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat kerja dan memudahkan konsentrasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan target.

Manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Nitisemito [11], lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka. Berdasarkan definisi tersebut, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai situasi atau kondisi yang mempengaruhi cukup besar terhadap cara karyawan melakukan pekerjaan mereka atau bagaimana operasi perusahaan berlangsung. Menurut Sedarmayanti, (2009:31) membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti [12], lingkungan kerja fisik mencakup semua situasi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, dia menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik mencakup semua situasi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti, (2009:31), menyatakan bahwa ada dua kategori pengukuran lingkungan kerja fisik. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya), Lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang juga disebut sebagai lingkungan kerja, yang mempengaruhi kondisi manusia seperti penerangan, kelembaban, kebisingan, warna, ruang gerak, keamanan bekerja, dan lain-lain

Kepuasan Kerja

Menurut Hussein Fatah, (2017:68) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Wexley and Yuki [14] kepuasan kerja dapat diartikan sebagai generalisasi sikap karyawan dengan pekerjaannya.

Sementara Handoko [15] berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Menurut Widodo Suparno, (2015:176) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri yaitu Memahami pekerjaan sebagai tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan yaitu sebagai individu yang memiliki wewenang untuk memberikan arahan, pengawasan, dan penilaian terhadap kinerja karyawan dibawahnya.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja fisik yaitu kondisi fisik yang ada di area kerja, yang terdiri dari unsur-unsur seperti, pencahayaan, temperatur, kelembaban, warna, kebersihan, kebisingan, getaran.

Kinerja Karyawan

Semua bisnis sangat menginginkan hasil yang baik untuk bisnis mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki standar kinerja yang efektif yang didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, terukur, dan dapat diubah, tertulis, dan terbuka untuk perubahan. Standar ini harus ditetapkan dengan jelas dan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai atau melebihi standar tersebut [17].

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan kemampuan yang mereka miliki. Konsep yang dikenal sebagai kinerja mengacu pada bagaimana hasil kerja seorang karyawan dikaitkan dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan [18].

Menurut Wilson Bagun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). "Standar pekerjaan, yang dibuat oleh perusahaan, digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja karyawan. Semua pekerjaan harus dilakukan secara legal atau berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang berarti bahwa individu atau lembaga tertentu hanya harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan saat melakukan pekerjaan mereka. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Didasarkan pada definisi di atas, seseorang harus memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan, sangat penting bagi mereka untuk memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Meskipun tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan, mereka tidak akan membuahkan hasil yang memuaskan atau dengan kata lain, hasil yang diharapkan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap karyawan untuk memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Karyawan adalah kekayaan utama perusahaan, pimpinan perusahaan harus sangat memperhatikan aspek pemeliharaan karyawan. Semakin banyak masalah yang terkait dengan keberadaan karyawan menjadi semakin sulit untuk didefinisikan. Akibatnya, karyawan dapat dianggap sebagai penjual jasa-pikiran dan tenaga-dengan kompensasi yang besar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Kinerja adalah hasil dari semua upaya karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan bertugas mencapai tujuan dalam hal ini. Dengan karyawan berpartisipasi secara aktif dalam perusahaan, tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Seorang karyawan tidak melakukan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaannya sendiri saat melakukan tugasnya. Ada beberapa elemen yang turut membantu secara teratur dan terarah untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh bisnis berjalan dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan, kuantitas, kualitas, dan motivasi karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson, dalam D. Angelia [19], indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas
2. Keandalan
3. Kehadiran
4. Kemampuan bekerja sama

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian empiris yang disebut kuantitatif menggunakan informasi dalam bentuk angka yang dapat dihitung [20]. Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Riset kuantitatif lebih terorganisir, terencana, dan jelas dari awal hingga akhir.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Awor Coffee Kediri Jl. Panglima Polim No.7, Dandangan, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64129.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari tiap elemen yang akan diteliti, yang dapat berupa anggota kelompok, peristiwa, atau apa pun yang akan diteliti [21]. Populasi pada penelitian ini yakni sebesar 30 pegawai Awor Coffee Kota Kediri.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi, yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau objek tertentu yang dipilih oleh populasi untuk mewakilinya [22]. Menurut [23], setiap sampel diambil secara keseluruhan dari populasi yang kurang dari 100 orang, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, dapat diambil 10-15 persen atau 20-25 persen dari populasinya. Berdasarkan penelitian ini, populasi 30 orang responden tidak lebih dari 100 orang, maka penulis memutuskan untuk mengambil sampel dari seluruh populasi yang ada, yaitu 30 orang responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yang berarti bahwa setiap anggota populasi diambil sebagai sampel dengan alasan tertentu [24]. Ini dilakukan karena jumlah responden yang cukup kecil, hanya 30 orang, di Awor Coffee Kota Kediri.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

NO.	VARIABEL	R TABEL	R HITUNG	HASIL
1.	X1	0,296	0,887	VALID
		0,296	0,822	
		0,296	0,819	
		0,296	0,673	
		0,296	0,862	
2.	X2	0,296	0,811	VALID
		0,296	0,756	
		0,296	0,777	

		0,296	0,825	
		0,296	0,815	
		0,296	0,881	
3.	X3	0,296	0,846	VALID
		0,296	0,925	
		0,296	0,917	
4.	Y	0,296	0,840	VALID
		0,296	0,837	
		0,296	0,798	
		0,296	0,889	
		0,296	0,810	

Sumber : Data Diolah SPSS (2025)

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan atau indikator yang ditanyakan valid karena R hitung lebih besar dari pada R tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Hasil
X1	0,863	0,60	Reliabel
X2	0,893	0,60	Reliabel
X3	0,877	0,60	Reliabel
Y	0,887	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *alpha cronbach* X1 sebesar 0,863. Nilai *alpha cronbach* X2 sebesar 0,893. Nilai *alpha cronbach* X3 sebesar 0,877. Dan nilai *alpha cronbach* Y sebesar 0,887. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner tiap-tiap variabel bersifat reliabel karena mempunyai nilai *alpha cronbach* diatas 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.56871083	
Most Extreme Differences	Absolute	.120	
	Positive	.120	
	Negative	-.119	
Test Statistic			.120
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.318	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.306
		Upper Bound	.330

Sumber : Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan analisis statistik dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Linieritas

Tabel 4 Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
X1	0,289	Linieritas
X2	0,117	Linieritas
X3	0,132	Linieritas

Sumber : Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa X₁, X₂ dan X₃, terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang linier karena nilai sig. *Deviation from Linearity* > 0,05 untuk X₁ 0,289, X₂ sebesar 0,117, dan X₃ sebesar 0,132.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.099	10.075
	X2	.140	7.164
	X3	.163	6.133

Sumber : Data Diolah SPSS (2025)

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF < 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			X1	X2	X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.862**	.879**	-.069
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001	.716
		N	30	30	30	30
	X2	Correlation Coefficient	.862**	1.000	.802**	-.017
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	<.001	.930
		N	30	30	30	30
	X3	Correlation Coefficient	.879**	.802**	1.000	.021
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.	.913
		N	30	30	30	30

Sumber : Data Diolah SPSS (2025)

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Stress Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja lebih dari 0,05 (masing-masing 0,716, 0,930, dan 0,913), Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi heterokedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.394	1.551		1.543	.135
	X1	.763	.237	.785	3.218	.003
	X2	.245	.163	.308	1.500	.146
	X3	.246	.270	-.173	-.912	.370

Sumber : Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 2.394 dan untuk Stress Kerja (nilai B) sebesar 0.763 sementara Lingkungan Kerja Fisik (nilai B) sebesar 0.245 serta Kepuasan Kerja (nilai B) sebesar 0,246. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.394 + 0,763X1 + 0,245X2 + 0,246X3$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,394 dapat diartikan jika stress kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja nilainya tetap, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,394.
- 2) Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,763 yang bernilai positif dan searah, sehingga ketika variabel harga naik 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga naik sebesar 0,763 dengan asumsi variabel lainnya memiliki nilai yang konstan.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,245 yang bernilai positif dan searah, sehingga ketika variabel kualitas produk naik 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga naik sebesar 0,245 dengan asumsi variabel lainnya memiliki nilai yang konstan.
- 4) Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,246 yang bernilai positif dan searah, sehingga ketika variabel lokasi naik 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga naik sebesar 0,246 dengan asumsi variabel lainnya memiliki nilai yang konstan.

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.394	1.551		1.543	.135
	X1	.763	.237	.785	3.218	.003
	X2	.245	.163	.308	1.500	.146
	X3	-.246	.270	-.173	-.912	.370

Sumber : Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas, ditunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Stress Kerja memiliki nilai 0,03 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti dapat dinyatakan bahwa **H1 diterima**.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai 0,146 dimana nilai probabilitas ini diatas 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti dapat dinyatakan bahwa **H2 tidak diterima**.

- 3) Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,370 dimana nilai probabilitas ini diatas 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti dapat dinyatakan bahwa **H3 tidak diterima**.

Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394.002	3	131.334	47.848	<.001
	Residual	71.365	26	2.745		
	Total	465.367	29			

Sumber : Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas X1, X2, X3 secara simultan terhadap Y memiliki nilai 0.001 dimana nilai probabilitas ini < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1,X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y. Berarti dapat dinyatakan bahwa **H4 diterima**.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.829	1.657

Sumber : Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,847 (84,7%) Hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu, Stress Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) pada penelitian ini mampu berpengaruh sebesar 84,7% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya (100% - 84,7% = 15,3%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada uji validitas dapat dilihat bahwa butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari pada R table. Melihat uji reliabilitas pada variable X1 yaitu stress kerja maka dengan nilai alpha Cronbach sebesar 0,863 dengan nilai batas uji reliabilitas 0,60 maka dapat dinyatakan bahwa variable X1 Stress Kerja dengan hasil reliabel.

Melihat Uji Linearitas dijelaskan bahwa dapat diketahui bahwa nilai Sig. Dev. From Linearity > Alpha (0,289 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan pengaruh stres adalah linier.

Didalam hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa X1 memiliki nilai signifikan sebesar 0,716 jadi dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

Hasil dari Uji Parsial (T) menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja nilai 0,03 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti dapat dinyatakan bahwa **H1 diterima**.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada uji validitas dapat dilihat bahwa butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari pada R table. Melihat uji reliabilitas pada variable X2 yaitu lingkungan kerja fisik maka dengan nilai alpha Cronbach sebesar 0,893 dengan nilai batas uji reliabilitas 0,60 maka dapat dinyatakan bahwa variable X2 lingkungan Kerja Fisik dengan hasil reliabel.

Melihat Uji Linearitas dijelaskan bahwa dapat diketahui bahwa nilai Sig. Dev. From Linearity > Alpha (0,289 > 0,05). (0,117 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik adalah linier.

Didalam hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa X2 memiliki nilai signifikan sebesar 0,930 jadi dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

Hasil dari Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai 0,146 dimana nilai probabilitas ini diatas 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti dapat dinyatakan bahwa **H2 tidak diterima**.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada uji validitas dapat dilihat bahwa butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari pada R table. Melihat uji reliabilitas pada variable X3 yaitu kepuasan kerja maka dengan nilai alpha Cronbach sebesar 0,877 dengan nilai batas uji reliabilitas 0,60 maka dapat dinyatakan bahwa variable X3 kepuasan kerja dengan hasil reliabel.

Melihat Uji Linearitas dijelaskan bahwa dapat diketahui bahwa nilai Sig. Dev. From Linearity > Alpha ((0,132 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja adalah linier.

Didalam hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa X3 memiliki nilai signifikan sebesar 0,913 jadi dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

Hasil dari Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,146 dimana nilai probabilitas ini diatas 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti dapat dinyatakan bahwa **H3 tidak diterima**.

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Awor Coffee Kota Kediri

Berdasarkan pada tabel hasil uji simultan (f) dapat diketahui bahwa X1, X2, X3 secara simultan terhadap Y memiliki nilai 0.001 dimana nilai probabilitas ini < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y. Berarti dapat dinyatakan bahwa **H4 diterima**.

Stres kerja merupakan beban yang diberikan secara berlebihan oleh perusahaan sehingga dapat memicu perfoma kinerja karyawan. Selain itu, karyawan akan merasa stres yang cukup berlebihan dan dapat menurunkan perfoma kinerjanya, respon seseorang akan tuntutan kinerja tersebut tergantung pada kepribadian masing-masing yang mana dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi personal yang menciptakan adanya ketegangan, ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan perfoma kerja seorang karyawan.

Stres kerja bisa terjadi karena banyaknya tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan atau tidak sesuai SOP baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia.

Lingkungan kerja juga sangat penting karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan, yang dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan akan menjadi lebih nyaman dan betah ketika lingkungan kerja tersebut sangat mendukung, seperti halnya lantunan musik yang menenangkan dan tenang, meskipun terlihat remeh tapi besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Begitu sebaliknya karyawan tidak akan betah kerja apabila lingkungan tersebut tidak mendukung.

Kepuasan kerja merupakan sikap jati diri seseorang terhadap perfoma kerja yang dilakukan dalam keadaan emosional positif dan optimis atas dasar penilaian hasil kerja dan perfoma tersebut. Ketika melakukan pekerjaan dalam perfoma yang baik akan memperoleh perasaan yang lega dan puas atas pekerjaan yang di tekuninya. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Salah satu yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan ialah kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman pada waktu sekarang atau masa lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan.

Kinerja karyawan ini yang dimaksud ialah hasil kerja dan perfoma kerja yang sudah digapai dalam tercapainya sebuah goals perusahaan yaitu tembus target omset setiap bulannya, salah satu tahap buat menjaga perfoma kinerja karyawan ini harus di apresiasi oleh perusahaan yang dimana apresiasi tersebut akan membuat karyawan terus bersemangat dalam melaksanakan tugas yang di berikan oleh perusahaan, apresiasi ini bisa dilakukan dengan cara memberi bonus setiap bulannya.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada Awor Coffee Kota Kediri yang memfokuskan kepada manajemen pemasaran tentang pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari peneliti, yaitu:

- 1) Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif Stress Kerja terhadap kinerja karyawan di Awor Coffee Kediri
- 2) Tidak terdapat pengaruh secara signifikan dan positif Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan di Awor Coffee Kediri
- 3) Tidak terdapat pengaruh secara signifikan dan positif Kepuasan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan di Awor Coffee Kediri
- 4) Terdapat pengaruh antara kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan serta tidak terdapat pengaruh antara kinerja karyawan terhadap Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] H. Amrianah, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank SULSELBAR Cabang Baru," *J. STIA Al Gazali Barru Propinsi Sulawesi Selatan*, 2019.
- [2] R. . Sihalolo and Siregar, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN," *J. Ilm. SOCIO SECRETUM*, vol. 9, p. 275, 2019.
- [3] A. . Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- [4] S. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks, 2016.
- [5] Hermita, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep," Universitas Hasanuddin, 2011.

- [6] V. . Setiyana, "Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat," *J. Ilm. Psikol. Terap.*, vol. 1, pp. 376-396, 2013.
- [7] S. P. Robbins, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional," *Telaah Bisnis*, vol. 7, 2006.
- [8] S. P. Robbins and A. J. Timothy, *Organizational Behavior*, 12th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- [9] A. Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung, 2001.
- [10] G. Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan mikro*, 2nd ed. Jakarta: Djambatan, 2000.
- [11] A. S. Nitisemito, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- [12] A. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- [13] A. Hussein Fatah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elamtera, 2017.
- [14] Wexley and Yuki, *Perlaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- [15] Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Bandung: Bumi Aksara, 2015.
- [16] E. Widodo Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- [17] K. Harianto, R. Kusuma Wardhani, and H. Sutapa, "Disiplin Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *JurnalBisnisManajemen dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 2018, pp. 126-138, 2024.
- [18] S. Hendratmoko, "Pengaruh Penerapan In House Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Mulia Indobel - Perusahaan Cokelat Monggo," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. September, pp. 175-183, 2018, doi: <https://doi.org/10.32503/jmk.v3i3>.
- [19] D. Angelia, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- [20] M. . Basuki, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*. Media Sains Indonesia, 2021.
- [21] S. Handayani and R. Daulay, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Al-Idarah," *J. Manaj. Dan Bisnis Islam*, vol. 1, pp. 16-29, 2021.
- [22] Mulyanto, Heru, and A. Wulandari, *Penelitian : Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung, 2010.
- [23] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012.
- [24] Sugiyono, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF*, 2nd ed. 2021.