
PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT UMUM KOTA TANGERANG SELATAN

Anang Wahyu Perdana^{1*}, Dodi Prasada²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Anangwahyu071@gmail.com, dosen02454@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada unit rawat jalan di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada unit rawat jalan di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan berjumlah 70 orang, dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi tersebut. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,670 + 0,879 X_1$. Kemudian nilai koefisien korelasi variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,730, koefisien determinasi sebesar 53,3% dan nilai t hitung 4,911. > t tabel 1,995 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Secara parsial, Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,611 + 0,685 X_2$. Nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,711, koefisien determinasi sebesar 50,5%, dan nilai t hitung 4,373 > t tabel 1,995 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,538 + 0,562 X_1 + 0,401 X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,798 dan koefisien determinasi sebesar 63,6%, serta nilai F hitung 58,615 > F tabel 2,74 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Job Stress and Work Environment on Employee Performance in the outpatient unit at South Tangerang City General Hospital. This study uses a quantitative method. The study population is all employees in the outpatient unit at South Tangerang City General Hospital totaling 70 people, and the sample used is the entire population. The data analysis methods used include simple linear regression tests, multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients, partial t tests, and simultaneous F tests. The results of the study indicate that: (1) Partially, there is a positive and significant influence between job stress on employee performance, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 4.670 + 0.879 X_1$. Then the correlation coefficient value of the work stress variable (X_1) is 0.730, the coefficient of determination is 53.3% and the calculated t value is 4.911. > t table 1,995 with a significance of $0.000 < 0.05$. (2) Partially, the Work Environment also has a positive and significant effect on employee performance, which is indicated by the simple linear regression equation $Y = 13.611 + 0.685 X_2$. The correlation coefficient value of the work environment variable (X_2) is 0.711, the determination coefficient

is 50.5%, and the calculated t value is $4.373 > t$ table 1,995 with a significance of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously, work stress and the work environment have a positive and significant effect on employee performance, which is indicated by the multiple linear regression equation $Y = 1.538 + 0.562 X_1 + 0.401 X_2$ with a correlation coefficient value of 0.798 and a determination coefficient of 63.6%, and the calculated F value is $58.615 > F$ table 2.74 with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu fasilitas kesehatan strategis yang memiliki tingkat kepadatan pelayanan tinggi. Unit Rawat Jalan (URJ) sebagai salah satu bagian penting di RSU ini memegang peranan vital dalam memberikan pelayanan kesehatan berkualitas kepada masyarakat. Pegawai di URJ dituntut untuk memiliki kompetensi teknis, emosional, dan interpersonal yang tinggi guna memenuhi kebutuhan pasien dengan optimal. Namun, pekerjaan di bidang kesehatan, khususnya di URJ, memiliki tantangan berat berupa risiko stres kerja yang tinggi. Beban kerja berlebihan, jam kerja panjang, serta tekanan untuk mencapai target pelayanan sering kali memicu kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, seperti meningkatnya risiko kesalahan diagnosis, pengobatan yang tidak tepat, hingga komunikasi yang kurang efektif dengan pasien.

Faktor lingkungan kerja juga turut memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kebisingan, kekurangan fasilitas, minimnya privasi, dan komunikasi yang kurang efektif antara pegawai dan pimpinan, dapat menurunkan kepuasan kerja. Akibatnya, kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan serta tingkat kepuasan pasien menjadi berkurang. Ketidakseimbangan antara stres kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memicu berbagai dampak negatif, seperti penurunan produktivitas, tingginya angka absensi dan turnover, serta gangguan kesehatan mental dan fisik pegawai, termasuk depresi, kecemasan, dan penyakit kronis.

Melihat kompleksitas permasalahan tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai URJ RSU Kota Tangerang Selatan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mereka, serta mengidentifikasi hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen RSU dalam mengelola stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan teoritis. Secara praktis, penelitian ini dapat membantu manajemen RSU Kota Tangerang Selatan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, khususnya terkait pengelolaan stres kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di RSU, tetapi juga memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia secara lebih luas.

Tabel 1. Data Pra-Survey Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan Periode tahun 2024

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Sampel
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase	
1	Tujuan yang ditetapkan oleh instansi sudah realistis dan dapat dicapai dalam waktu yang ditentukan.	5	40%	15	60%	20
2	Pegawai telah mengetahui standar kerja yang berlaku di instansi.	9	36%	11	64%	20
3	Pegawai menerima umpan balik dari manajer atau supervisor terkait kinerja mereka.	8	44%	12	56%	20
4	Instansi menyediakan pelatihan atau program pengembangan kompetensi bagi pegawai.	9	48%	11	52%	20
5	Instansi memberikan peluang bagi pegawai untuk mencoba peran atau tanggung jawab baru.	11	60%	9	40%	20

Sumber : Pra-Survey RSU Kota Tangerang Selatan 2024

Berdasarkan hasil data tabel pra-survey diatas yang dilakukan terhadap 20 pegawai, diperoleh gambaran mengenai beberapa aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut.

Hasil menunjukkan bahwa tujuan yang ditetapkan oleh instansi dinilai realistis dan dapat dicapai dalam waktu yang ditentukan oleh sebagian besar pegawai, dengan 60% responden menyatakan “Ya” dan 40% menyatakan “Tidak”. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas pegawai menilai tujuan sudah sesuai, masih ada sebagian pegawai yang merasa target kerja belum sepenuhnya realistis atau terlalu berat untuk dicapai.

Pada pernyataan pegawai telah mengetahui standar kerja yang berlaku di instansi, hanya 36% responden yang menjawab “Ya”, sementara 64% menyatakan “Tidak”. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum memahami standar kerja yang berlaku, sehingga berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas dan penurunan kualitas kerja. Kemudian, untuk pernyataan pegawai menerima umpan balik dari manajer atau supervisor

terkait kinerja mereka, sebanyak 44% responden menyatakan “Ya” dan 56% menyatakan “Tidak”. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai belum mendapatkan evaluasi atau masukan rutin dari atasan, padahal umpan balik penting untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim.

Tabel 2. Data Stres Kerja Berdasarkan Pra-Survey dan Contoh Kasus

Indikator	Pernyataan	Jumlah Pra-Survey	YA		TIDAK	
			Orang	Persentase (%)	Orang	Persentase (%)
1.Kondisi Pekerjaan	Di tempat saya bekerja, fasilitas yang disediakan kurang memadai, seperti kurangnya ventilasi, pencahayaan, alat keamanan dan peralatan medis yang belum memenuhi standar untuk mendukung kenyamanan dan keselamatan kerja pegawai.	20	14	68%	6	32%
	Di tempat saya bekerja, beban kerja sering kali tidak seimbang dengan jumlah tenaga kesehatan yang tersedia,		8	40%	12	60%

	terutama saat jumlah pasien meningkat secara drastis.					
	Contoh Kasus	Beberapa perawat di rumah sakit mengeluhkan kondisi ruang kerja yang kurang memadai, seperti ruangan yang terlalu sempit dan minim ventilasi. Akibatnya, suhu ruangan menjadi panas dan tidak nyaman, terutama saat jumlah pasien membludak. Selain itu, beberapa peralatan medis seperti tensimeter dan termometer sering rusak atau tidak tersedia dalam jumlah cukup, sehingga memperlambat proses pelayanan kepada pasien.				
2.Peran	Di tempat saya bekerja, peran setiap pegawai sudah diatur dengan jelas, namun terkadang tugas tambahan yang mendadak menyebabkan beban kerja menjadi lebih berat.	20	5	25%	15	75%
	Di tempat saya bekerja, ketidakjelasan pembagian tugas antar unit sering menyebabkan kesalahan komunikasi yang berdampak pada		8	42%	12	58%

	pelayanan pasien.					
	Contoh Kasus	Dalam suatu shift, seorang perawat di Unit Rawat Jalan (URJ) tidak mendapatkan arahan tugas yang jelas dari atasannya. Akibatnya, terjadi tumpang tindih pekerjaan antara perawat satu dengan lainnya, sementara beberapa pasien yang membutuhkan perhatian segera justru terabaikan. Hal ini memicu frustrasi di antara staf medis dan komplain dari keluarga pasien.				
3.Faktor Interpersonal	Di tempat saya bekerja, hubungan antar pegawai cukup baik, meskipun terkadang ada perbedaan pendapat yang dapat memengaruhi kerja sama dalam tim.	20	5	25%	15	75%
	Di tempat saya bekerja, terkadang kurangnya komunikasi yang efektif antara staf medis dan administrasi menyebabkan keterlambatan dalam penanganan pasien.		7	34%	13	69%
	Contoh Kasus	Seorang dokter muda merasa sulit berkomunikasi dengan perawat senior dalam sebuah tim operasi. Perawat tersebut kurang responsif terhadap permintaan dokter karena merasa pekerjaannya tidak dihargai. Akibatnya,				

		prosedur operasi tertunda, dan ketegangan antara tim medis tersebut memengaruhi suasana kerja selama beberapa hari berikutnya.				
4. Perkembangan Karir	Di tempat saya bekerja, tersedia pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan, tetapi kesempatan untuk mengikuti pelatihan tersebut tidak selalu merata.	20	15	75%	5	25%
	Di tempat saya bekerja, peluang untuk mendapatkan promosi atau pengakuan prestasi masih terbatas, sehingga beberapa pegawai merasa kurang termotivasi untuk berkembang.		20	100%	0	0%
	Contoh Kasus	Beberapa perawat di rumah sakit merasa tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi. Misalnya, hanya perawat tertentu yang dipilih oleh manajemen untuk mengikuti pelatihan bersertifikasi, sementara perawat lainnya yang juga berminat tidak mendapatkan kesempatan				

		tersebut. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja sebagian pegawai.				
5.Struktur Organisasi	Di tempat saya bekerja, struktur organisasi yang ada sudah cukup jelas, namun dalam situasi tertentu proses pengambilan keputusan masih terlalu birokratis.	20	11	55%	9	45%
	Di tempat saya bekerja, kurangnya koordinasi lintas divisi kadang membuat proses pelayanan tidak berjalan seefisien yang diharapkan.		15	60%	5	40%
	Contoh Kasus	staf administrasi terlambat memberikan rekam medis pasien kepada dokter karena dokumen tersebut harus melewati beberapa tahap pemeriksaan terlebih dahulu. Proses ini membuat dokter tidak dapat memulai konsultasi tepat waktu, menyebabkan antrean pasien semakin panjang dan memicu keluhan.				

Pra-Survey RSUD Kota Tangerang Selatan 2024

Berdasarkan hasil tabel pra-survey diatas yang dilakukan terhadap 20 responden, diperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja di rumah sakit yang mencakup lima indikator utama, yaitu kondisi pekerjaan, peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, dan struktur organisasi. Pada indikator kondisi pekerjaan, sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang atau 68% menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tersedia masih kurang memadai. Hal ini mencakup kurangnya ventilasi, pencahayaan, alat keamanan, serta peralatan medis yang belum memenuhi standar kenyamanan dan keselamatan kerja. Selain itu, sebanyak 40%

responden menyatakan bahwa beban kerja sering kali tidak seimbang dengan jumlah tenaga kesehatan yang tersedia, terutama ketika jumlah pasien meningkat drastis. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih perlu diperbaiki agar dapat mendukung kenyamanan dan efektivitas kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi lapangan, ditemukan bahwa beberapa ruang kerja terasa sempit dan kurang ventilasi, serta beberapa peralatan medis seperti tensimeter dan termometer sering rusak atau tidak tersedia dalam jumlah yang cukup. Hal tersebut menyebabkan keterlambatan pelayanan kepada pasien.

Pada indikator peran, sebanyak 15 responden atau 75% menyatakan bahwa meskipun peran setiap pegawai telah diatur dengan jelas, terkadang muncul tugas tambahan secara mendadak yang menyebabkan beban kerja meningkat. Selain itu, sebanyak 58% responden menyatakan bahwa ketidakjelasan pembagian tugas antarunit sering menimbulkan kesalahan komunikasi yang berdampak pada pelayanan pasien. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat kasus di mana seorang perawat di Unit Rawat Jalan tidak mendapatkan arahan tugas yang jelas dari atasan, sehingga terjadi tumpang tindih pekerjaan antar pegawai dan beberapa pasien tidak segera tertangani.

Pada indikator faktor interpersonal, sebanyak 75% responden menyatakan bahwa hubungan antar pegawai secara umum sudah cukup baik, namun masih terdapat perbedaan pendapat yang dapat memengaruhi kerja sama tim. Selain itu, 69% responden menyatakan bahwa kurangnya komunikasi efektif antara staf medis dan administrasi menyebabkan keterlambatan dalam penanganan pasien. Sebagai contoh, seorang dokter muda merasa kesulitan berkomunikasi dengan perawat senior yang kurang responsif terhadap instruksi, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam prosedur operasi dan menimbulkan ketegangan dalam tim kerja.

Pada indikator perkembangan karir, sebanyak 75% responden menyatakan bahwa pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan tersedia di tempat kerja, namun kesempatan untuk mengikuti pelatihan tersebut belum merata bagi seluruh pegawai. Selain itu, seluruh responden atau 100% menyatakan bahwa peluang untuk mendapatkan promosi dan pengakuan prestasi masih terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa kurang termotivasi untuk berkembang karena minimnya kesempatan karir. Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa hanya pegawai tertentu yang mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan bersertifikasi, sementara pegawai lain yang juga berminat tidak memperoleh kesempatan serupa, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan di antara pegawai.

Pada indikator struktur organisasi, sebanyak 55% responden menilai bahwa struktur organisasi di rumah sakit sudah cukup jelas, namun 45% lainnya menganggap bahwa proses pengambilan keputusan masih terlalu birokratis. Selain itu, 60% responden menyatakan bahwa kurangnya koordinasi lintas divisi sering kali menghambat efisiensi pelayanan kepada pasien. Salah satu kasus yang ditemukan yaitu keterlambatan staf administrasi dalam memberikan rekam medis kepada dokter karena harus melalui beberapa tahap pemeriksaan dokumen terlebih dahulu. Proses ini menyebabkan dokter tidak dapat memulai konsultasi tepat waktu dan menimbulkan antrean panjang di ruang tunggu pasien.

Tabel 1.3. Data Fenomena Lingkungan Kerja Pada Unit Rawat Jalan

LINGKUNGAN KERJA FISIK			
No.	Indikator	Ideal	Kondisi Saat Ini
1.	Pencahayaan	a. Pencahayaan harus cukup untuk mendukung aktivitas seperti membaca dokumen medis, memantau peralatan, dan memberikan layanan kepada pasien. b. Intensitas cahaya minimal 300–500 lux untuk area kerja umum dan lebih terang di area seperti ruang tindakan. c. Sumber cahaya alami dioptimalkan dengan ventilasi yang baik, sementara cahaya buatan menggunakan lampu LED hemat energi yang tidak menyilaukan.	a. Beberapa rumah sakit memiliki pencahayaan yang tidak memadai, menyebabkan mata cepat lelah. b. Kurangnya pencahayaan alami sering membuat ruangan terasa suram, khususnya di area yang terletak jauh dari jendela. c. Beberapa lampu rusak dan belum ada perbaikan, sehingga pencahayaan di beberapa area kerja menjadi tidak memadai.
2.	Suhu Udara	a. Suhu di ruangan kerja harus berada pada kisaran 20–24°C dengan kelembapan antara 40–60%. b. Sistem pendingin udara (AC) harus bekerja dengan baik untuk menjaga sirkulasi udara dan kenyamanan.	a. Beberapa ruangan di unit rawat jalan tidak memiliki sistem pendingin yang optimal, sehingga suhu menjadi panas dan lembap, terutama saat ruangan penuh pasien. b. Ventilasi yang buruk memperburuk kondisi, menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai dan pasien.
3.	Ruang Gerak	a. Ruang kerja pegawai harus cukup luas untuk memungkinkan pergerakan tanpa hambatan, dengan luas minimal 4–5 meter persegi per orang. b. Ruangan dirancang ergonomis, memastikan perabotan tidak menghalangi jalur pergerakan.	a. Beberapa unit rawat jalan memiliki ruangan yang terlalu sempit, sehingga membatasi pergerakan pegawai dan peralatan medis. b. Penumpukan barang atau dokumen sering memperburuk situasi.

4.	Kebersihan	a. Semua area harus bersih dan higienis, dengan jadwal pembersihan rutin minimal dua kali sehari. b. Penyediaan tempat sampah dengan pemisahan limbah medis dan non-medis yang terorganisir.	a. Kebersihan di beberapa area rawat jalan sering terabaikan, terutama di toilet atau ruang tunggu pasien. b. Pengelolaan limbah medis kurang optimal, meningkatkan risiko infeksi.
5.	Fasilitas	a. Fasilitas seperti kursi tunggu, meja kerja, alat medis, dan fasilitas sanitasi harus memadai dan dalam kondisi baik. b. Peralatan medis harus tersedia dalam jumlah yang cukup dan terawat.	a. Kekurangan alat medis seperti termometer atau tensimeter sering terjadi, memperlambat pelayanan. b. Fasilitas sanitasi kadang tidak memenuhi standar, menyebabkan ketidaknyamanan bagi pasien dan pegawai.
6.	Kebisingan Suara	a. Tingkat kebisingan tidak boleh melebihi 50 dB untuk menciptakan lingkungan yang tenang. b. Ruang kerja dan ruang tunggu harus memiliki peredam suara untuk mengurangi gangguan.	a. Kebisingan sering kali berasal dari pasien, keluarga, atau peralatan medis yang mengganggu konsentrasi pegawai. b. Area rawat jalan cenderung ramai, sehingga suara percakapan dan telepon menambah kebisingan.
7.	Pewarnaan	a. Warna-warna lembut seperti biru, hijau, atau krem digunakan untuk menciptakan suasana yang menenangkan. b. Cat anti-jamur dan mudah dibersihkan diprioritaskan, terutama di ruangan medis.	a. Beberapa area menggunakan warna yang terlalu mencolok atau kusam, yang dapat memengaruhi mood pegawai dan pasien. b. Cat dinding sering terlihat kusam atau mengelupas akibat kurangnya perawatan.
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK			
No.	Indikator	Ideal	Kondisi saat ini

1.	Hubungan Pegawai dan Atasan	a. Hubungan antara pegawai dan atasan harus bersifat profesional, saling mendukung, dan terbuka. b. Atasan memberikan arahan yang jelas, responsif terhadap kebutuhan pegawai, serta memberikan apresiasi atas kinerja yang baik. c. Komunikasi dua arah yang efektif diterapkan, di mana pegawai merasa nyaman untuk menyampaikan ide, keluhan, atau saran tanpa rasa takut.	a. Beberapa pegawai merasa bahwa atasan kurang memberikan arahan yang jelas dalam pembagian tugas, sehingga menimbulkan kebingungan dan tumpang tindih pekerjaan. b. Ada kecenderungan bahwa masukan dari pegawai tidak selalu didengar atau ditindaklanjuti oleh atasan, sehingga pegawai merasa tidak dihargai. c. Kurangnya apresiasi terhadap kinerja pegawai menyebabkan mereka kehilangan motivasi untuk memberikan performa terbaik.
2.	Hubungan Pegawai dan Rekan Kerja	a. Hubungan antara pegawai harus berdasarkan kerja sama tim, saling menghormati, dan mendukung dalam menyelesaikan tugas. b. Setiap anggota tim berbagi tanggung jawab secara merata dan bersikap proaktif dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan. c. Komunikasi yang efektif diterapkan, baik secara verbal maupun non-verbal, untuk menghindari kesalahpahaman.	a. Beberapa pegawai mengeluhkan adanya persaingan yang tidak sehat, seperti saling menyalahkan ketika terjadi kesalahan. b. Kurangnya komunikasi yang baik menyebabkan kesalahpahaman antar pegawai, yang pada akhirnya memengaruhi kerja sama dalam tim. c. Perbedaan pengalaman atau senioritas kadang menimbulkan ketegangan, di mana pegawai senior kurang menghargai ide atau kontribusi pegawai yang lebih muda.

Sumber: Data Olahan dan Fakta Dilapangan

Tabel di atas menggambarkan kondisi lingkungan kerja di unit rawat jalan rumah sakit, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Dari sisi lingkungan kerja fisik, pencahayaan menjadi salah satu indikator penting. Secara ideal pencahayaan harus cukup, dengan intensitas cahaya minimal 300–500 lux, dan mengoptimalkan cahaya alami serta lampu LED hemat energi. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa beberapa area memiliki pencahayaan yang buruk, dengan lampu rusak yang belum diperbaiki, sehingga menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai. Selain itu, suhu udara di ruangan juga seharusnya terjaga pada 20–24°C, tetapi ventilasi yang buruk dan sistem pendingin yang tidak optimal menyebabkan beberapa ruangan menjadi panas dan lembap.

METODE

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana penulis mencoba mengetahui hubungan antara tiga variabel, adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan yang bertempat di Jl. Pajajaran No.101, Kel. Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417.

populasi merupakan keseluruhan dari objek atau subjek yang menjadi fokus dalam penelitian dengan memperhatikan karakteristik yang sesuai dengan penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah 70 Pegawai. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 70 responden pegawai.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Keempat uji ini penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi prinsip dasar regresi, yaitu distribusi residual yang normal, tidak adanya hubungan antar variabel independen yang berlebihan, tidak adanya pola tertentu pada galat, serta galat yang tidak saling berkorelasi secara sistematis.

Uji Normalitas

Tabel
Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

Normal Parameters ^{a,b}		Unstandardized Residual
N	Mean	70
	Std. Deviation	.0000000
Most Extreme Differences		3.25734419
	Absolute	.115
	Positive	.075
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

Berdasarkan pada Tabel diatas hasil uji normalitas dengan menggunakan *one-sample kolmogrove-smirnov test* di atas maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2- tailed) sebesar $0,062 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan:

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.538	3.845		.400	.690		
STRES KERJA	.562	.115	.467	4.911	.000	.600	1.666
LINGKUNGAN KERJA	.401	.092	.416	4.373	.000	.600	1.666

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel *independen*. Hasil perhitungan nilai yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi tidak adanya multikolinearitas.

B. Uji Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh dan signifikansi pengaruh tersebut. Metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.538	3.845		.400	.690		
STRES KERJA	.562	.115	.467	4.911	.000	.600	1.666
LINGKUNGAN KERJA	.401	.092	.416	4.373	.000	.600	1.666

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,538 + 0,562 X_1 + 0,401 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,538 artinya jika variabel stres kerja dan lingkungan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja Pegawai akan tetap bernilai sebesar 1,538.
2. Nilai regresi 0,562 X_1 (positif) artinya apabila variabel stres kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka kinerja

Pegawai meningkat sebesar 0,562 satuan.

3. Nilai regresi 0,401 X2 (positif) artinya apabila variable lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,401 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan adalah untuk mengetahui presentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel Koefisien Determinasi Berganda Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.636	.625	3.30560	1.700

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

X1 dan X2 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,636 yang artinya variabel stres kerja X1 dan lingkungan kerja X2 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja Pegawai Y sebesar 63,6%

C. Uji Hipotesis

Menurut sugiono (2022:63), mengatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan singkat yang , merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diduji kebenarannya.

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menentukan apakah stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Keputusan uji t diambil berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) yang dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Jika nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis alternatif (H₁) diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika Sig. > 0,05, hipotesis nol (H₀) tidak dapat ditolak, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan.

a. Uji t Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.538	3.845		.400	.690
STRES KERJA	.562	.115	.467	4.911	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja adalah 4,911. Nilai t hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1,995, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya, secara parsial, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji Hipotesis Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 30 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel. Hasil uji hipotesis (uji t) Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.538	3.845		.400
	LINGKUNGAN KERJA	.401	.092	.416	4.373

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 4,373. Nilai t hitung ini lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1,995, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya, secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk mengetahui apakah stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji ini penting untuk mengevaluasi kekuatan model regresi secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan. Dengan demikian, uji F memberikan gambaran apakah model regresi layak digunakan untuk analisis dan pengambilan keputusan.

Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Stres kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1280.976	2	640.488	58.615	.000 ^b
	Residual	732.110	67	10.927		
	Total	2013.086	69			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA

Mengacu pada hasil *output* diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 58,615 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) yaitu $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k$) atau $70 - 3 = 67$, menunjukkan nilai F tabel sebesar 2,74. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($58,615 > 2,74$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 4,670 + 0,879 X_1$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 4,670 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat stres kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 4,670. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,879 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan stres kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,879 satuan.

Berdasarkan analisis diperoleh nilai nilai korelasi variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,730. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan analisis diperoleh uji koefisien determinasi X_1 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,533 yang artinya variabel stres kerja X_1 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja Pegawai Y sebesar 53,3%.

Berdasarkan analisis diperoleh Nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja adalah 4,911. Nilai t hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1,995, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya, secara parsial, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Unit Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan

B. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 13,611 + 0,685 X_2$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,611 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 13,611. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,685 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,685 satuan.

Berdasarkan analisis diperoleh nilai nilai korelasi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar

0,711. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan analisis diperoleh uji koefisien determinasi X2 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,505 yang artinya variabel lingkungan kerja X2 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja Pegawai Y sebesar 50,5%.

Berdasarkan analisis diperoleh Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 4,373. Nilai t hitung ini lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1,995, dengan tingkat signifikansi 0 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya, secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Unit Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan.

C. Pengaruh Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tersebut maka dapat diperoleh persamaan: $Y = 1,538 + 0,562 X_1 + 0,401 X_2$. Dengan Konstanta sebesar 1,538 artinya jika variabel stres kerja dan lingkungan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja Pegawai akan tetap bernilai sebesar 1,538. Nilai regresi 0,562 X_1 (positif) artinya apabila variabel stres kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,562 satuan. Nilai regresi 0,401 X_2 (positif) artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,401 satuan.

Berdasarkan analisis nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,798 yang berarti koefisien antar variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai sangat kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas bahwa rentang 0,600-0,799 menunjukkan tingkat hubungan atau pengaruh yang kuat. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh hasil nilai X_1 dan X_2 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,636 yang artinya variabel stres kerja X_1 dan lingkungan kerja X_2 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja Pegawai Y sebesar 63,6%.

Berdasarkan analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 58,615 dengan tingkat signifikansi 0. Sementara itu, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) yaitu $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k$) atau $70 - 3 = 67$, menunjukkan nilai F tabel sebesar 2,74. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($58,615 > 2,74$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai (Y) terbukti kebenarannya.

SIMPULAN

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada unit rawat jalan di RSUD Kota Tangerang Selatan ditunjukkan dengan

kuat Nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja adalah 4,911. Nilai t hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1,995, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil persamaan regresi $Y = 4,670 + 0,879 X_1$. Kemudian nilai koefisien korelasi variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,730. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan analisis diperoleh uji koefisien determinasi X_1 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,533 yang artinya variabel stres kerja X_1 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja Pegawai Y sebesar 53,3%.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada unit rawat jalan di RSUD Kota Tangerang Selatan ditunjukan dengan Nilai t hitung dari variable lingkungan kerja adalah 4,373. Nilai t hitung ini lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1,995, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka secara parsial bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan hasil persamaan regresi $Y = 13,611 + 0,685 X_2$. Dengan nilai koefisien korelasi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,711. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,505 yang artinya variabel lingkungan kerja X_2 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja Pegawai Y sebesar 50,5%.

Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada unit rawat jalan di RSUD Kota Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan diketahui F hitung sebesar 58,615 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) yaitu $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k$) atau $70 - 3 = 67$, menunjukkan nilai F tabel sebesar 2,74. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($58,615 > 2,74$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid, Suharto, 2019, *Customer Service Dalam Bisnis Jasa Transportasi*, Rajawali Press, Jakarta
- Abdul Rahman Safiih, Haerul Okta Fahmi (2023) Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja satpam di PT Tunas Artha Gardatama BCA Wilayah Penugasan DKI Jakarta. *Jurnal Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*. Jilid 3 Terbitan 1 Halaman 115-139.
- Abdullah, TICOALU dan Francis Tantri. 2019. *Manajemen Pemasaran*. cet. II. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Achmad, Z.. 2019. *Aplikasi Pemasaran dan Salesmanship*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program.
- Agus Sulaiman Anhary 2017. Journal. Pengaruh Kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan Hypermart WTC Serpong <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JPK/article/view/673>. Volume 1 Issue 01 Halaman 49-63.
- Agus Sulaiman Anhary. 2024/12/27. Effect of service quality and physical environment on patient satisfaction of darussyfa mulia karang tengah clinic in lebak bulus International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR). Volume 8 Issue 4.
- Agustani, C. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metropolitan Land, Tbk. Tangerang.
- Algifari, 2019. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Amelia Christine Hapsari (2023) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Elastic Vol. 3 No. 3. Jurnal, PERKUSI
- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat.
- Appley, A. L & Lee, O. L. 2018. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat
- Arfi Hafiz Mudrika, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak2, Andre Syahputra Tariga. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Belmera Jurnal Ilmu Manajemen Volume 11 No 1.
- Arif, S. N., & Iskandar, Z. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen dalam Teknologi Informasi*. Jurnal Saintikom, Vol. 5, 2(2), 236–247.
- Arikunto, Suharsimi. (2021). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:
- Ariyati, Manalu & Putri (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 4, No. 2,
- As, M. 2020. *Melacak Kredit Bermasalah*. Cetakan Pertama. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Assauri, S. 2018, *Manajemen Pemasaran Konsep Dasar dan Strategi*. Edisi Pertama Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Buchari, Alma, 2021. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Bandung: Alfabeta
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3(1), 100-124.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Candra Pranata Manihuruk, Satria Tirtayasa. (2020) Pengaruh Stres Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kerja Terhadap Semangat Kinerja Pegawai Jurnal Ilmiah Magister Manjemen, Vol.3, No. 2, 2020. E-ISSN 2632-2634
- David, Fred, R. 2021. *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.

- Dede Rohilah & Andri Priadi (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (JEMT), Vol. 5, No. 2.
- Deliyanti Oentoro, *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: LaksBangPRESSindo, Juli 2018.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Edison, Emron., dkk. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fauzi, irviani. , (2018), *Pengantar Manajemen-Edisi Revisi*, Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI)
- Fandy, Tjiptono. 2021. *Manajemen Jasa*, Edisi ke 2. Yogyakarta : Andi Offset.
- Fayol, Henry. 2021. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 949-960.
- Ghozali, Imam. 2022. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu. 2022. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hurriyanti, Ratih. (2020). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung L Alfabetha.
- Husein, Umar. 2020. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Kotler, P. & Keller, K, L. 2022. *Manajemen Pemasaran. Jilid 1*. Edisi Ketiga belas. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Lukman Anthonidan Rahman Faisal (2020) Jurnal Manajemen Dan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha, Jurnal Akuntansi, 5(1), 24-37.
- Lupiyohadi, Rambat. 2021 *Manajemen Pemasaran Jasa Teori dan Praktek*. Salemba empat, Jakarta.
- Muhammad Tristan Daffa, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Vol. 3 No. 2 : Bandung Conference Series Business and Management.
- N Lilis Suryani (2019) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo TekhnoPlus. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Terbitan 2 Halaman 260-277
- Nanang Martono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisa isi dan Analisis data sekunder*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Nani Nani, Reni Hindriari, Agus Sulaeman Anhary. 2022. Inovasi dan kreatifitas usaha kripik singkong ibu imah. Indonesian Journal of Society Engagement volume 3 issue 1 halaman 23-38.
- Natalia, F. D., & Rusilowati, U. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 1(1), 72-81.

- Normandika, D. (2016). Pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank rakyat indonesia kantor cabang tanjung duren Jakarta barat
- Oentoro, Deliyanti. 2021. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Prawirosentoso, S., & Primasari, D. (2020). *Manajemen Stratejik & Pengambilan Keputusan Korporasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Putra, Budi & Sari. (2023) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi. *Jurnal Riset Kesehatan*, Vol. 11, No. 1.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2020. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, AlihBahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Jakarta: Erlangga.
- Sam Cay, Ilham Maulana (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Soejasch Bali Cabang Jakarta *JURNAL SeMaRaK*, 7(2), 47–54.
- Singarimbun, M. 2020. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ESTHAMRIN
- Siska Yunanti, Nadinda Auliany Putri (2022) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Asyifa Depok. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 405–414.
- Sugiyono (2022). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sunarsi, D. Wijoyo, H., 3.Prasada, D, Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di Jakarta In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Sunarto. 2021. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(2), 177-194.
- Terry, G.R & Rue, L. W. 2022. *Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tjiptono, Fandy, Gregorius dan Dadi Adriana. 2020. *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta : ANDI.
- Wulansari, A., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kualitas Produk dan Rating Toko terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Muslim pada Brand Elzatta di Tiktokshop: Studi pada Masyarakat Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(1), 79-91.
- Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.