

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA 1 JUANDA

Gunung Harmoko Laksono

Email : gunungharnoko@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, kemampuan sumber daya manusia dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura 1 Juanda (persero). penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan dengan populasi sebanyak 55 responden. metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan penyebaran angket (kuisioner). teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisiensi determinasi dan uji hipotesis yang digunakan adalah Uji t dan uji F. berdasarkan hasil uji hipotesis Uji T bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji t yang memiliki Thitung sebesar 3,753 lebih besar daripada Ttabel dengan nilai 2,00758 atau $3,753 > 2,00758$ lebih kecil daripada nilai probabilitasnya ($0,001 < 0,05$). Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji t yang memiliki nilai Thitung sebesar 2,263 lebih besar daripada Ttabel dengan nilai 2,00758 atau $2,263 > 2,00758$ dan Nilai signifikan lebih kecil daripada nilai probabilitas ($0,028 < 0,05$). berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji t yang memiliki Thitung sebesar 3,566 lebih besar daripada Ttabel dengan nilai 2,00758 atau $3,566 > 2,00758$ dan nilai signifikan lebih kecil daripada nilai probabilitas ($0,001 < 0,05$). lingkungan kerja, kemampuan sumber daya manusia, dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji F yang memiliki nilai Fhitung sebesar 19,254 Dengan nilai signifikan lebih kecil daripada probabilitasnya ($0,000 < 0,05$)

Kata kunci : **Lingkungan kerja, Kemampuan sumber daya manusia, Stres kerja, Kinerja karyawan**

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah mengakibatkan kemajuan yang sangat pesat di segala bidang usaha, sehingga menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Sumber

daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi sebagai aktor organisasi. Sumber daya manusia memiliki pemahaman dan basis pengetahuan yang komprehensif, sehingga lebih mudah beradaptasi, bekerja, dan menyelesaikan tugas secara efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan. Yang merupakan aset perusahaan yang berharga yang harus dikembangkan dan dikelola secara efisien untuk memenuhi tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan persaingan perusahaan yang semakin ketat.

Tenaga kerja merupakan motor penggerak seluruh operasional perusahaan, oleh karena itu di Indonesia saat ini perkembangan teknologi yang semakin kontemporer tidak dapat mengabaikan nilai sumber daya manusia, karena sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Perusahaan bergantung pada karyawannya. Penilaian kinerja, sesuai dengan namanya, berfungsi sebagai umpan balik terhadap berbagai aspek seperti keahlian, kekurangan, dan potensi. Ini berguna saat memutuskan tujuan, jalur, rencana, dan kemajuan profesional. Dari sisi perusahaan, temuan penilaian kinerja sangat penting dalam membuat penilaian tentang berbagai masalah, serta bagian lain dari proses manajemen SDM.

Manajemen sumber daya manusia, berdasar Hasibuan (2016:10), adalah “ilmu dan seni mengendalikan hubungan dan fungsi tenaga kerja agar berhasil dan efisien dalam membantu organisasi, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuannya”. Karyawan terkait erat dengan manajemen dan optimalisasi sumber daya manusia. Perusahaan menuntut pekerja yang baik dan hasil kerja yang baik dari setiap karyawannya secara umum, karena kinerja karyawan

yang tinggi akan membantu karyawan dan perusahaan mencapai tujuannya.

Angkasa Pura 1 (PT. Angkasa Pura) adalah sebuah perusahaan yang berbasis di Jakarta, Indonesia PT. Angkasa Pura Airports juga dikenal sebagai Juanda. Pada tahun 1962, Indonesia menjadi negara pertama yang membuka bandara komersial. Soekarno, Presiden Republik Indonesia, saat itu baru saja kembali dari perjalanan ke Amerika Serikat. Kepada Menteri Perhubungan dan Pekerjaan Umum, ia menyampaikan keinginannya agar bandara-bandara di Indonesia bisa dibandingkan dengan bandara di negara maju. Dengan keinginan untuk membangun bandara yang serupa dengan yang terdapat di negara-negara industri maju, meskipun peralatan yang ada saat ini cukup canggih, tidak akan ada gunanya tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Karena daya pikir merupakan modal dasar yang diturunkan dari generasi ke generasi, sedangkan kompetensi diperoleh melalui usaha (pembelajaran dan pelatihan).

Akibatnya, individu sebagai sumber daya perusahaan harus diatur sedemikian rupa sehingga mereka dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit dicapai jika sumber daya manusia tidak ditangani dengan tepat dan efisien. Akibatnya, karyawan didorong untuk meningkatkan kinerja mereka untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karena pekerjalah yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi harus memiliki keterampilan dan bakat untuk menjalankan fungsinya. Mangkunegara (2016:67) mengklaim bahwa istilah kinerja berasal dari kata “job performance” atau “kinerja nyata” (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya

didefinisikan sebagai kinerja. Sutrisno (2016) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, atau bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku dalam sesuai dengan tugas yang diberikan.

Akibatnya, kinerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tugas-tugas tertentu telah diselesaikan dengan sukses. Memperhatikan dengan seksama lingkungan kerja merupakan salah satu cara untuk mendorong kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berdasar Afandi (2016:51), adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan aktivitas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan baik tidaknya peralatan kerja. sesuai. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai perangkat lengkap yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan dampak pekerjaannya terhadap orang dan kelompok.

Konsep lingkungan kerja, berdasar Nitisemito dalam (Rachmawan et al, 2016), adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan aktivitas yang ditugaskan”. Jika lingkungan kerja tidak menyenangkan, panas, atau sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja penuh sesak, lingkungan kerja kotor, atau lingkungan kerja bising, maka kenyamanan karyawan dalam bekerja mau tidak mau akan terganggu. Menjaga infrastruktur fisik, seperti kebersihan yang konstan, pencahayaan yang tepat, sirkulasi udara yang baik, dan tata ruang kantor yang sesuai, diantara lain, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan jika mereka bekerja dalam suasana seperti itu.

Sumber daya manusia, selain lingkungan kerja, penting karena mereka dipekerjakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. “Sumber daya manusia merupakan penopang utama sekaligus penggerak perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya,” tulis SusiIo (2002:3). Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan. Namun kenyataannya, banyak kebijakan manajemen yang masih mengabaikan pentingnya sumber daya manusia (SDM).

Akibatnya, keterbelakangan organisasi biasanya disebabkan oleh kurangnya kompetensi sumber daya manusia, baik manajerial maupun operasional. Perlunya upaya peningkatan kapabilitas sumber daya manusia tidak dapat dihindarkan dalam rangka membangun organisasi yang lebih baik dan mengololanya pada tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi sebagai wahana pencapaian tujuan yang beragam.

Upaya sistematis, metodis, dan berkelanjutan dalam mengembangkan kapasitas kerja birokrasi, termasuk kemampuan sumber daya manusia, merupakan salah satu bagian penting dalam pembentukan dan pemeliharaan citra birokrasi yang baik, berdasar Siagian (1998:15). Untuk itu diperlukan aparatur yang mumpuni, yaitu sumber daya manusia sebagai birokrasi.

Stres kerja merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai selain lingkungan kerja dan kemampuan sumber daya manusia. Kinerja pegawai akan cenderung konsisten atau bahkan meningkat dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya jika tingkat stresnya rendah; Namun, jika tingkat stres mereka tinggi, kinerja karyawan akan menurun dan pekerja menjadi malas dalam bekerja.

Stres kerja berdasar Hasibuan (2016:76), adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses mental, dan keadaan seseorang. Kelelahan kerja disebabkan oleh stres di tempat kerja, dan indikator pertama stres kerja adalah sensasi penipisan emosional

terhadap pekerjaan. Seorang karyawan yang telah secara emosional akan merasa terkuras dan telah secara fisik ketika diminta untuk menggambarkan bagaimana perasaan mereka.

Sedangkan stres kerja sebagaimana didefinisikan oleh Mangkunegara dalam Komarudin (2018:75), merupakan suatu sensasi tekanan yang dirasakan oleh karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan. Emosi yang tidak stabil, perasaan tidak enak, menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, gelisah, tegang, gugup, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan, semuanya merupakan gejala stres kerja, berdasar Sympton.

Perusahaan dengan Organisasi Sumber Daya Manusia yang baik akan melaksanakan hal-hal yang menguntungkan perusahaan dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan, oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat penting dalam membangun lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk mencapai kinerja karyawan dan tujuan perusahaan. Kapasitas karyawan untuk mencapai apa pun untuk mencapai kinerja yang baik dipengaruhi oleh sumber daya manusia, selain lingkungan kerja. Hal ini juga akan memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap stres kerja karyawan dengan mengendalikan lingkungan kerja dan kemampuan sumber daya manusia yang kuat.

PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero), dengan kantor pusat di Ir. H. Juanda No. 1 Sidoarjo, Surabaya, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang kebandarudaraan. Didirikan sebagai wujud komitmen pemerintah agar bandara-bandara Indonesia menjadi bandara yang mampu bersaing di pasar global. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, serta mengutamakan mutu pelayanan dan jaminan keamanan, serta loyalitas dan disiplin yang tinggi, serta sumber daya yang kompeten di bidangnya, diperoleh izin dari lembaga negara dalam rangka

memberikan rasa aman dan nyaman kepada pengguna dan mitra bandara.

PT. Angkasa Pura 1 (Persero) kini mengelola 15 cabang bandara, termasuk bandara cabang Juanda di Surabaya. Segala sesuatu dalam suatu organisasi/perusahaan harus berfungsi dengan lancar, cepat, dan terarah agar tujuan-tujuan dapat tercapai dengan sukses dan efisien. Akibat, PT Angkasa Pura 1 Juanda membutuhkan kinerja personel (Persero) yang luar biasa. Mengelola stres kerja, kemampuan sumber daya manusia, dan menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan adalah semua hal yang harus dilakukan untuk memastikan kinerja karyawan yang prima.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut, berdasar penjelasan latar belakang masalah tersebut di atas:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero) ?
2. Apakah Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero)?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero)?
4. Apakah lingkungan kerja, kemampuan sumber daya manusia dan Stres kerja secara Simultan mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero)?

1.3 Tujuan Pengalisan

Dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk membuktikan dan menganalisis bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero)
2. Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero).
3. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero).
4. Lingkungan kerja, kemampuan sumber daya manusia dan Stres Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero).

1.4 Manfaat Penganalisisan

1) Bagi Peneliti

Penganalisisan ini, berdasar saya sebagai peneliti, dapat dimanfaatkan untuk memajukan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang lingkungan kerja, kemampuan sumber daya manusia, dan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Bagi Ilmu Pengetahuan

Temuan penganalisisan ini direncanakan dapat dimanfaatkan sebagai bahan penganalisisan sekaligus referensi bagi akademisi yang ingin memperluas temuan penganalisisan ini.

3) Manfaat Bagi Perusahaan

Temuan penganalisisan ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang karakteristik lingkungan kerja, kemampuan sumber daya manusia, dan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE ANALISIS

3.1 Klasifikasi Penganalisisan

Penulis dalam penganalisisan ini memilih judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero) untuk meneliti hipotesa tersebut.

Teknik kuantitatif dipergunakan dalam penganalisisan ini.

Metode penganalisisan kuantitatif, berdasar Sugiyono (2017:8), adalah metode penganalisisan yang didasarkan pada filosofi positivisme, dipergunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penganalisisan, analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. . Penganalisisan ini harus mencakup informasi tentang tempat kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Dalam penganalisisan ini dipergunakan penganalisisan kausal. Cara mempergunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dan skala likert untuk menjawab pertanyaan. Regresi linier berganda dipergunakan sebagai metode analisis.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Ferdinand adalah seorang tokoh dalam novel Ferdinand (2014) Populasi adalah kumpulan dari semua komponen yang berupa peristiwa, benda, atau orang dengan kualitas yang sebanding yang menjadi fokus perhatian peneliti karena dianggap menjadi bagian dari suatu penganalisisan. semesta. Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari hal-hal atau individu dengan atribut dan karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi peneliti sebagai layak dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:117). Karyawan PT. Angkasa Pura 1 Juanda membentuk populasi penganalisisan ini (Persero).

3.2.2 Sampel

Sugiyono adalah kata dalam bahasa Jepang yang berarti "menyatukan" (2017:81) Sampel mewakili bagian dari berbagai fitur populasi. Jika populasi sangat besar dan peneliti tidak memiliki sumber daya, orang, atau waktu untuk meneliti seluruh populasi, peneliti

dapat mempergunakan sampel yang dikumpulkan dari kelompok tersebut. Dengan mempergunakan pendekatan pengambilan sampel lengkap, tentukan ukuran sampel untuk penganalisisan ini. Total sampling adalah pendekatan sampling yang melibatkan survei terhadap seluruh populasi, berdasar Notoatmojo (2010, 115).

Suharsimi Arikunto (2013:108) menyatakan bahwa sampel adalah tipikal dari populasi yang diteliti. Sebaiknya diterima semua jika subjeknya kurang dari 100. Jika topiknya memiliki nilai lebih besar dari 100, dapat diambil diantara 10-15% dan 20-25% dari jumlah keseluruhan mata pelajaran. Jadi partisipan dalam penganalisisan ini adalah seluruh PT. Personil Angkasa Pura 1 Juanda (Persero), sebanyak 55 orang, termasuk pejabat dan supervisor dari PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero) (Persero).

3.3 Definisi Operasional dan Variabel Penganalisisan.

Pada penganalisisan ini variabel yang akan diteliti ditentukan variabel penganalisisan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel independent (X)

Variabel bebas/independen biasanya disebut sebagai aspek stimulus, prediktor, dan anteseden, berdasar Sugiyono (2017: 39). Hal ini umumnya disebut sebagai variabel bebas dalam bahasa Indonesia. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel terikat (terikat) berubah atau muncul.

1. Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan fisik dan non fisik tempat seseorang bekerja, yang dikenal dengan lingkungan kerja, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu tersebut. Kinerja pegawai diharapkan didukung oleh lingkungan kerja fisik yang menyenangkan, bersih, dan kondusif. Selain lingkungan kerja fisik, terdapat lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kinerja

karyawan dalam bekerja berupa hubungan sosial diantara rekan kerja dan atasan.

2. Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2)

kapasitas seseorang, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk secara efektif dan efisien melaksanakan tugas atau wewenangnya untuk mencapai tujuan.

3. Stres Kerja (X3)

Stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi seorang karyawan sebagai akibat dari tekanan atau harapan yang diberikan kepadanya sehingga menimbulkan reaksi yang tidak diinginkan seperti kemalasan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan penurunan kinerja.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel keluaran, kriteria, dan konsekuensi, berdasar Sugiyono (2017:39). Variabel terikat, juga dikenal sebagai variabel terikat dalam bahasa Indonesia, adalah variabel yang dipengaruhi sebagai akibat dari variabel bebas. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat dalam penganalisisan ini. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu dan efisien.

3.4 Sumber Data dan Pengumpulan Data

A. Sumber data Primer

Data primer, berdasar Sugiyono (2017; 193), adalah informasi yang dapat dipergunakan oleh pengumpul data secara langsung. Data utama yang dipergunakan dalam penganalisisan ini adalah kuesioner berdasar tanggapan responden terhadap pernyataan tentang variabel yang akan diselidiki, serta data

pendukung lainnya yang dikumpulkan dari item yang diteliti.

Peneliti mengumpulkan data langsung dari subjek penganalisisan. Sebagai sampel, seluruh pekerja PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero) diberikan daftar/kuesioner untuk mengumpulkan data primer.

B. Sumber Data Sekunder

Peneliti mengumpulkan informasi ini dengan memperolehnya dari sumber lain. Data sekunder untuk penganalisisan ini berasal dari PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Perseropenganalisisan) tentang hubungan antara PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero struktur,) uraian tugas, dan sumber pustaka, serta majalah.

Metode penyebaran kuesioner dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penganalisisan ini, yaitu metode kuantitatif. Pendekatan ini melibatkan memberikan responden (karyawan PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero)) daftar pertanyaan dan melaksanakan wawancara dengan mereka. Lingkungan kerja, kemampuan sumber daya manusia, stres kerja, dan kinerja karyawan adalah semua aspek yang dibahas dalam kuesioner ini. Untuk melengkapi pertanyaan tertulis, wawancara dilakukan secara lisan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Secara teori, operasi pengumpulan data melibatkan penggunaan metode dan instrumen yang telah divalidasi dan dievaluasi validitas dan reliabilitasnya. Pada dasarnya, pengumpulan data adalah suatu proses atau kegiatan yang dipergunakan oleh peneliti untuk menemukan atau menangkap beragam peristiwa, informasi, atau situasi di lokasi penganalisisan sesuai dengan ruang lingkup proyek. Dalam prakteknya, data dikumpulkan dengan mempergunakan metodologi penganalisisan kuantitatif. Dalam prakteknya, data dikumpulkan dengan mempergunakan metodologi penganalisisan kuantitatif. Wawancara, kuesioner, dan

observasi dipergunakan untuk memperoleh data untuk penganalisisan kuantitatif ini.

Tabel 3.1

Tabel skor skala likert

	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber Data excel Diolah

3.6 Analisis Data

3.6.1 Analisis Kuantitatif

Data yang diperoleh dari item studi ditangani dengan cara berikut:

1. Editing

Ini adalah pemeriksaan kuesioner yang telah diisi oleh responden. Pendekatan ini dipergunakan untuk menilai apakah data kuesioner yang dikumpulkan sudah mencukupi. Tanggapan terhadap kuesioner diedit untuk memastikan bahwa informasinya akurat.

2. Coding Data

Adalah suatu teknik yang mengubah data yang berbentuk huruf menjadi data berupa angka/angka untuk mempermudah proses pencatatan dan klarifikasi data serta agar tidak tercampur dengan data lain.

3. Tabulasi

Adalah suatu metode mengumpulkan dan menempatkan data ke dalam sebuah tabel sehingga dapat dianalisis dan dipahami dengan lebih mudah.

3.6.2 Uji Reliabilitas dan Validitas

A. Uji Reliabilitas

Berdasar Ghoha (2018:46), reliabilitas adalah suatu metode untuk menilai validitas suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Jika respons seseorang terhadap suatu pernyataan konstan atau stabil sepanjang waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan.

Alpha Cronbach adalah ukuran keandalan; jika Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, instrumen penganalisisan dianggap dapat diandalkan.

B. Uji Validitas

Uji validasi berdasar Ghazali (2018:5), dipergunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu angket. Jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan apa saja yang akan dinilai oleh kuesioner tersebut, maka itu dianggap valid. Item, pertanyaan, atau indikasi dianggap sah jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi tradisional dipergunakan untuk menentukan apakah model berdasar regresi linier berganda dapat dipergunakan atau tidak. Uji asumsi klasik juga akan mengevaluasi instrumen yang dipergunakan dalam penganalisisan yang tidak umum atau memenuhi persyaratan Best Linear Unbias Estimator (BIUE). Metrik berikut dapat dipergunakan dalam uji asumsi tradisional:

A. Normalitas

Uji normalitas berdasar Ghazali (2018:161) dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Nilai Jarque Bera dibandingkan dengan tabel X^2 untuk mengetahui apakah residual berdistribusi teratur atau tidak. Data dianggap berdistribusi teratur jika nilainya signifikan atau nilai probabilitasnya lebih dari 0,05. Sedangkan data dianggap tidak berdistribusi normal jika nilainya signifikan atau nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini berdasar Ghazali (2018:107) dipergunakan untuk melihat ada tidaknya

korelasi antar variabel terikat dalam suatu model regresi. Nilai toleransi dan varians aspek inflasi menunjukkan uji multikolinearitas (VIF). Multikolinearitas dapat ditemukan dengan mempergunakan nilai cutoff $> 0,1$ atau sebanding dengan nilai VIF kurang dari 10.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berdasar Ghazali (2018:137), dipergunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians diantara residual satu pengamatan dengan residual pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasar Sugiyono (2017: 275), peneliti memanfaatkan analisis regresi linier berganda untuk mengantisipasi bagaimana kondisi (naik turun) variabel terikat (kriteria) akan berubah jika dua atau lebih variabel diubah sebagai aspek prediktor (kenaikan nilai). Jika terdapat paling sedikit dua variabel bebas, maka akan dilakukan analisis regresi linier berganda.

Karena ada beberapa variabel bebas dalam penganalisisan ini, penulis mempergunakan model regresi linier berganda. Persamaan untuk regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen	X1 = Variabel Independen pertama
a = Konstanta	X2 = Variabel Independen kedua
b1 = Koefisiensi Regresi pertama	X3 = Variabel Independen ketiga
b2 = Koefisiensi Regresi kedua	e = error / variabel pengganggu

E. Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²), berdasar Ghazali (2018), efektif menilai kapasitas model dalam

menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Koefisien determinasi adalah angka yang berkisar dari 0 hingga 1. Model regresi dengan R² mendekati satu adalah baik karena secara praktis aspek-aspek yang sama mampu menjelaskan varians dari variabel dependen.

3.7 Teknik Pengujian Hipotesa

3.7.1 Uji - t

Berdasar Ghazali (2018:179), tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat seberapa besar satu variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen itu sendiri. Berikut ini adalah langkah-langkah pengujian t-test:

A. Penentuan Ho dan Ha

1. Ho : hipotesa yang diuji apa suatu parameter = nol. Ho : $b_i = 0$

2. Ha : hipotesa alternatif apa suatu parameter tidak = nol.

Ha : $b_u \neq 0$

B. Penentuan signifikans $\alpha = 0,05\%$

C. Kesimpulan

1. $P_{value} < 0,05$, maka Ho ditolak atau variabel independens memiliki pengaruh secara signifikans pada variabel dependens.

2. $P_{value} > 0,05$, maka Ho diterima atau variabel independens tidak memiliki pengaruh secara signifikans pada variabel dependens.

3.7.2 Uji – F

Berdasar Ghazali (2018:179), uji statistik F dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, serta kelayakan model yang dikembangkan mempergunakan uji kelayakan model pada taraf 5% . Jika hasil signifikansi uji F kurang dari 0,05, maka

model penganalisisan layak dan dapat dipergunakan untuk penganalisisan lebih lanjut, dan sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Angkasa Pura 1 (persero)

4.1.1 Sejarah PT. Angkasa Pura 1 (perero)

PT Angkasa Pura I (Persero) atau yang lebih dikenal dengan nama Angkasa Pura Airports, didirikan pada tahun 1962 sebagai pionir dalam penyelenggaraan komersial bandar udara di Indonesia. Presiden Indonesia Soekarno saat itu baru saja kembali dari perjalanan ke Amerika Serikat. Ia menyampaikan keinginannya kepada Menteri Perhubungan dan Pekerjaan Umum agar bandara-bandara di Indonesia bisa disamakan dengan yang ada di negara maju.

Pendirian Perusahaan Negara (PN) Angkasa Pura Kemayoran diatur dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 1962 yang diterbitkan pada tanggal 15 November 1962. Tanggung jawab utamanya adalah untuk mengelola dan mengurus Bandar Udara Kemayoran Jakarta, yang pada saat itu adalah satu-satunya bandara internasional yang menangani penerbangan non-domestik.

Pada tanggal 20 Februari 1964, Pengaditan Negeri Angkasa Pura Kemayoran secara resmi mengambil alih aset dan operasional Bandar Udara Jakarta Kemayoran dari Pemerintah Republik Indonesia setelah dua tahun masa transisi. Hari jadi perusahaan kemudian ditetapkan pada tanggal 20 Februari 1964. Pengaditan Negeri Angkasa Pura Kemayoran berubah nama menjadi Pengaditan Negeri Angkasa Pura pada tanggal 17 Mei 1965, berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1965 tentang Perubahan dan Tambahan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1962 , dengan tujuan agar dapat mengelola bandar udara lain di wilayah Indonesia.

Bandara Ngurah Rai (BaLi), HaLim Perdanakusumah (Jakarta), PoIonia (Medan), Juanda (Surabaya), Sepinggan (BaIikpapan), dan SuItan Hasanuddin (Ujungpandang) akhirnya berada di bawah kendaLi PengadiIan Negeri Angkasa Pura. SeIanjutnya badan hukum perusahaan diubah menjadi Perusahaan Umum dengan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 1974. (Perum).

Nama Perum Angkasa Pura diubah menjadi Perusahaan Umum Angkasa Pura I daIam rangka pemisahan wilayah pengeIoIaan bandar udara, sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1987 tanggal 19 Mei 1987. HaI ini sesuai dengan terbentuknya Perum Angkasa Pura II , yang bertanggung jawab atas pengeIoIaan Bandara Soekarno-Hatta, serta Bandara Hatta dan HaLim Perdanakusuma.

4.1.2 Misi Perusahaan

- 1.Meningkatkan nilai pemangku kepentingan
- 2.Menjadi mitra pemerintah dan pendorong pertumbuhan ekonomi
- 3.Mengusahakan jasa kebandarudaraan meIalui pelayanan prima yang memenuhi standar keamanan, keseIamatan, dan kenyamanan
- 4.Meningkatkan daya saing perusahaan meIalui kreatifitas dan inovasi
- 5.Memberikan kontribusi positif terhadap Iingkungan hidup

4.1.3Nilai Perusahaan

1.Sinergi
 Di mana pun pekerja Angkasa Pura Airports berada, mereka mengakui keragaman dan orisinalitas setiap aspek untuk menawarkan nilai bagi perusahaan, perkembangan ekonomi, dan Iingkungan.

2.Adaptif
 Kekuatan, semangat, dan dedikasi pegawai Angkasa Pura Airports yang pantang menyerah, proaktif daIam merespon perubahan, dan inovator.

3.Terpercaya
 Orang-orang yang senantiasa selaras dengan ucapan dan tindakannya, jujur daIam menjaIankan tugas dan komitmennya, serta dapat diandalkan adaIah karakter Angkasa Pura Airports..

4.UngguI
 Insan Angkasa Pura Airports berdedikasi untuk memberikan Iayanan yang luar biasa secara profesional dan bertanggung jawab untuk menyenangkan klien daIam jangka panjang.

4.2 Data Penganalisisan

Data diperoleh dari 55 responden meIalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan dan atasan PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero) dan diketahui data sebagai berikut: Iingkungan Kerja, Kemampuan Sumber Daya Manusia, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero):

A. Data Responden Berdasar KIasifikasi KeIamin

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis KeIamin

Jenis KeIamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	10	18,10%
Perempuan	45	81,80%
Total	55	100%

Sumber Data Primer Diolah

Berdasar statistik pada tabel, klasifikasi kelamin perempuan menyumbang 81,1 persen responden, sedangkan klasifikasi kelamin laki-laki menyumbang 18,1 persen.

B. Data Responden Berdasar Usia

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-30 tahun	45	81,80%
31-40 tahun	8	14,50%
41-55 tahun	2	3,60%
Total	55	100%

Sumber Data Primer Diolah

Berdasar tabel di atas, 81,8 persen responden ini berusia antara 20 dan 30 tahun, 14,50 persen berusia antara 31 dan 40 tahun, dan 3,6 persen berusia antara 41 dan 55 tahun.

C. Data Responden Berdasar Pendidikan

Table 4.3

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SLTA	35	63,60%
D3	2	3,60%
S1	18	32,70%
Total	55	100%

Sumber Data Primer Diolah

Kita dapat menyimpulkan dari fakta di atas bahwa orang ini memiliki pendidikan sekolah menengah 63,6 persen, D3 3,6 persen, dan gelar sarjana 32,7 persen.

D. Data Responden Berdasar Masa Kerja

Table 4.4

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 tahun	8	14,50%
1-5 tahun	37	67,20%
6-11 tahun	10	18,10%
Total	5	100%

Sumber Data Primer Diolah

Berdasar statistik pada tabel di atas, 14,5 persen responden berada pada tahun pertama bekerja, 67,2 persen pada lima tahun pertama, dan 18,1 persen pada tahun keenam bekerja.

E. Deskripsi Tanggapan Responden

Maksud dari uraian jawaban responden ini adalah untuk menggambarkan kualitas butir-butir kuesioner yang diukur dengan Skala Likert. Nilai interval skor yang akan diberikan pada setiap jawaban dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berdasar nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5, akan diketahui dengan mempergunakan rumus di bawah ini. :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Nilai interval Kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dengan hasil interval 0,8 maka distribusi frekuensi bisa dikelompokkan sebagai berikut :

- 1,00 - 1,80 = Sangat Tidak Setuju
- 1,81 - 2,60 = Tidak Setuju
- 2,61 - 3,40 = Netral
- 3,41 - 4,20 = Setuju
- 4,21 - 5,00 = Sangat Setuju

Skala rata-rata dipergunakan untuk mengevaluasi tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan dalam survei.

4.2.1 Analisa Data Pada Variabel

A. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.5

Analisis data Variabel Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	MEAN
1	Penerangan di ruang kerja telah sesuai untuk menunjang aktivitas	3,98
2	Pencahayaan diruang kerja tidak membuat mata silau	4,07
3	Tempratur diruang kerja tidak mempengaruhi kinerja saya	4,16
4	suhu di ruang kerja membuat saya nyaman bekerja	4,2
5	kelembapan di ruang kerja sayatidak mempengaruhi kinerja saya	4,29
6	Kelembapan diruang kerja saya tidak membuat saya tidak nyaman	4,11
7	Kebisingan diruang kerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya	4,2
8	Kebisingan kendaraan/orang-orang yang ada dilur masih terdengar sampai kedalam tempat kerja dan mengganggu saya	4,25
9	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup	4,31
10	Sirkulasi udara diruang kerja saya membuat saya mendapat cakupan oksigen	4,18
11	Keamanan di ruang kerja sudah mampu membuat saya nyaman untuk bekerja	3,95
12	Ruang kerja saya sudah mampu menjamin keamanan saya bekerja	3,76
RATA-RATA VARIABEL LINGKUNGAN KERJA		4,134545

Sumber Data Dari Tabulasi

Berdasar tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden memberikan penilaian dengan frekuensi tinggi pada pernyataan “Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup ” dengan memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,31. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,76 pada pernyataan “Ruang kerja saya sudah mampu menjamin keamanan saya untuk bekerja”. Responden menyatakan bahwa pernyataan tersebut memiliki frekuensi yang tinggi dari penganalisan karyawan. Nilai rata-rata untuk pernyataan variabel lingkungan kerja adalah 4,13, menunjukkan bahwa responden memberikan frekuensi evaluasi yang “Tinggi”.

B. Variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia

Tabel 4.6

Analisis Data Variabel Kemampuan SDM

NO	PERNYATAAN	MEAN
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab	4,4
2	saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melaksanakan pengembangan dengan kemampuan saya	4,45
3	DaLam menjaLani tugas saya didukung oleh teknoLogi yang sesuai dengan kerja saya	4,18
4	Saya Memahami teknoLogi yang menunjang pekerjaan saya	4,36
5	Saya sering mengikuti pelaksanaan pelatihan untuk menunjang kerja saya	4,12
6	Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya	3
7	DaLam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan	2,38
8	latar belakang pendidikan saya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	2,27
9	Kerja bersama teman membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja	4,25
10	Hubungan kerja yang baik membuat saya bekerja dengan baik	4,23
11	saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar standart kopetensi yang dimiliki	2,32
12	saya memiliki standart kopetensi	2,31

	dalam bentuk sertifikat dalam keabsahan pekerjaan saya	
13	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya lebih giat	2,74
14	Atas pengakuan prestasi, perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembakan diri	4,43
15	Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya membuat saya bekerja lebih baik	4,18
16	Saya dapat bekerja di bawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan	4,21
Rata rata Variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia		3,61438

Berdasar tabel 4.6, pernyataan “Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan bersedia mengembangkan dengan kemampuan terbaik saya” mendapat peringkat frekuensi tinggi dari 55 responden, dengan nilai rata-rata tertinggi 4,45. Pernyataan “Saya memiliki standar kompetensi berupa sertifikat keabsahan pekerjaan saya” memiliki rerata skor terendah yaitu 2,31. Pengana lisisan karyawan adalah umum dalam pernyataan ini, berdasar responden. Pernyataan variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,61 menunjukkan bahwa responden menawarkan frekuensi evaluasi yang “Tinggi”.

C. Variabel Stres Kerja

Table 4.7
Analisis Variabel Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	MEAN
1	Tuntutan kerja yang semakin banyak tetap membuat saya nyaman dalam bekerja	4,09
2	Target dan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi tidak membebani saya	4,15
3	Saya merasa nyaman dengan tuntutan peran	4,24
4	Peran yang saya terima di tempat kerja tidak bertentangan satu sama lain	4,15
5	Saya mempunyai kesadaran dalam bekerja sama	4,38
6	Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing dalam kinerja saya	3,94
7	Saya bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab saya	4,36
8	Tugas dan tanggung jawab di perusahaan sudah jelas	4,29
9	Pimpinan berlaku adil	4,24
10	Pemimpin mendorong karyawan untuk memberikan solusi dalam menghadapi masalah	4,15
Rata-rata Variabel Stres kerja		4,20

Sumber Data dari Tabulasi

Berdasar tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden memberikan penilaian dengan frekuensi tinggi pada pernyataan “Saya mempunyai kesadaran dalam bekerja sama” dengan memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,38. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,94 pada pernyataan “Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing dalam kinerja saya.”. Responden menyatakan bahwa pernyataan tersebut memiliki frekuensi yang tinggi dari pengana lisisan karyawan. Nilai rata-rata pernyataan variabel lingkungan kerja sebesar 4,20 menunjukkan bahwa responden menawarkan frekuensi evaluasi yang “Tinggi”.

D. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8
Analisis Data Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	MEAN
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan system kerja diperusahaan	4,51
2	Pengembangan SDM dalam merencanakan strategi perusahaan telah dipahami oleh seluruh pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	4,56
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan oleh perusahaan	4,25
4	Kuantitas atas jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu kurun waktu telah mencapai target	3,95
5	saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	4,04
6	saya berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	4,04
7	saya mempunyai tugas dan tanggung jawab dan komitmen bekerja	4,75
8	saya belum akan pulang ketika pekerjaan belum selesai	4,13
Rata-rata variabel kinerja karyawan		4,27875

Sumber Data Dari Tabulasi

Berdasar tabel 4.8, 55 responden memberikan evaluasi frekuensi tinggi pada pernyataan "Saya memiliki tanggung jawab dan dedikasi di tempat kerja", dengan nilai rata-rata tertinggi 4,75. Sedangkan pernyataan "Kuantitas jumlah pekerjaan yang saya selesaikan dalam satu periode telah mencapai tujuan" memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,95. Penganalisisan karyawan adalah umum dalam pernyataan ini, berdasar responden. Nilai rata-rata pernyataan tentang variabel lingkungan kerja adalah 4,27875 yang menunjukkan bahwa responden memberikan frekuensi penilaian yang "Tinggi".

4.3 Hasil Penganalisisan

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penganalisisan ini ditunjukkan pada tabel no 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Pengujian	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,61	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	X1.2	0,669	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	X1.3	0,771	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	X1.4	0,714	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	X1.5	0,742	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	X1.6	0,739	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	X1.7	0,769	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	X1.8	0,747	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	X1.9	0,71	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	X1.10	0,71	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	X1.11	0,56	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	X1.12	0,483	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2)	X2.1	0,536	0,2656	RHitung>Rtabel	valid
		X2.2	0,476	0,2656	RHitung>Rtabel	valid
		X2.3	0,715	0,2656	RHitung>Rtabel	valid
		X2.4	0,551	0,2656	RHitung>Rtabel	valid
X2.5		0,715	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
X2.6		0,462	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
X2.7		0,704	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
X2.8		0,747	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
X2.9		0,598	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
X2.10		0,665	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
X2.11		0,725	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
X2.12		0,697	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
X2.13		0,507	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
X2.14		0,425	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
X2.15		0,639	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
X2.16		0,561	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
Stres Kerja (X3)	x3.1	0,716	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	x3.2	0,631	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	x3.3	0,593	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	x3.4	0,702	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	x3.5	0,53	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	x3.6	0,476	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	x3.7	0,696	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	x3.8	0,635	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	x3.9	0,526	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	x3.10	0,609	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,699	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	Y1.2	0,66	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	Y1.3	0,504	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	Y1.4	0,557	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	Y1.5	0,359	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	Y1.6	0,718	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	Y1.7	0,547	0,2656	RHitung>Rtabel	valid	
	Y1.8	0,5	0,2656	RHitung>Rtabel	Valid	

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penganalisisan ini, uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui keterpercayaan data penganalisisan yang diperoleh dari kuesioner penganalisisan. Jika nilai Cronbach's Alpha adalah 0,60, data dianggap kredibel. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas. :

Tabel 4.10

Variabel	α Cronbach's Alpha	α Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,889	0,6	Reliabel
Kemampuan Sumber Daya Manusia	0,861	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,792	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,667	0,6	Reliabel

Sumber Data SPSS Diolah

Berdasar hasil pengujian pada tabel 4.10, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel lingkungan Kerja (X1), Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah $> 0,60$ menunjukkan bahwa semua instrumen dalam studi yang kredibel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk melihat apakah sampel penganalisisan mengikuti distribusi normal. Uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov dapat dipergunakan untuk menilai apakah sesuatu itu normal. Data residual dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov lebih tinggi dari alpha yang diberikan (tidak signifikan). Berikut ini adalah persyaratan uji normalitas :

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residualnya tidak berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residualnya berdistribusi normal

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50656243
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.047
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

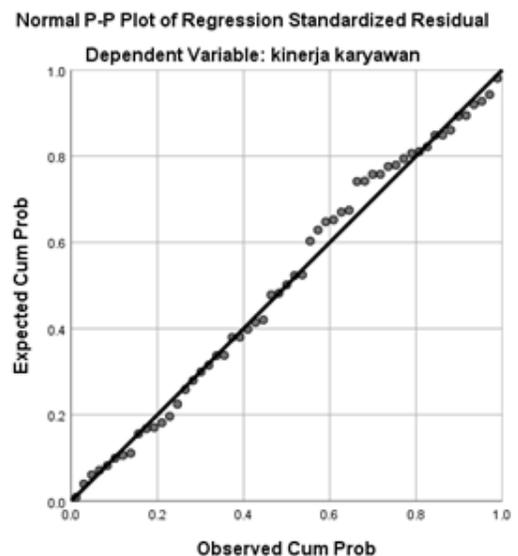
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data SPSS Diolah

Berdasar hasil tabel 4.11, uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil yang signifikan sebesar 0,200, lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa uji normalitas dalam penganalisisan ini berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber Data SPSS Diolah

Berdasar Gambar 4.1, nilai residual terdistribusi normal karena data memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas dengan mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipergunakan untuk melihat apakah variabel bebas dalam suatu model regresi mempunyai hubungan. Nilai VIF (Variance Inflation Factor) dapat dipergunakan untuk mengetahui adanya multikolinieritas. Kriteria untuk melaksanakan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	10.675	3.219		3.317	.002		
lingkungan kerja	.166	.044	.387	3.753	.000	.865	1.157
kemampuan sumber daya manusia	.082	.036	.247	2.263	.028	.771	1.298
stres kerja	.253	.071	.368	3.566	.001	.864	1.157

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Data SPSS Diolah

Berdasar tabel di atas, variabel lingkungan Kerja (X1) bernilai 1,157, variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2) bernilai 1,298, dan variabel Stres Kerja bernilai 1,157. Nilai VIF dari semua variabel independen adalah 10,00, berdasar data tersebut. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa multikolinieritas tidak ada.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini dipergunakan untuk menilai ada tidaknya ketidaksamaan varians diantara residual dua pengamatan dalam suatu model regresi. Dikatakan homoskedastis jika varians residual dari satu

pengamatan ke pengamatan berikutnya konstan, dan heterokedastis jika bervariasi.

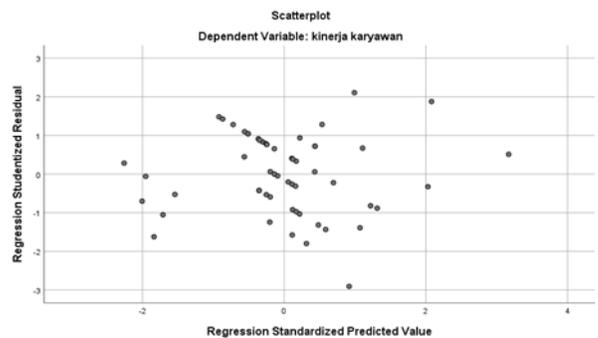
Tabel 4.13
Uji heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.459	1.689		.272	.787
lingkungan kerja	-.008	.023	.050	-.343	.733
kemampuan sumber daya manusia	.032	.019	.263	1.712	.093
stres kerja	-.035	.037	-.137	-.945	.349

a. Dependent Variable: RES2

Sumber Data SPSS Diolah

Karena hasil uji heterokedastisitas dengan uji glejser memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas berdasar hasil uji tersebut di atas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber Data SPSS Diolah

Berdasar Gambar 4.2, tidak terjadi heterokedastisitas karena gambar di atas tidak memiliki pola yang jelas dan titik-titik terdistribusi di atas dan di bawah angka 0.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengana lisisan ini mempergunakan instrumen pengana lisisan yang disebut ana lisis regresi linier

berganda untuk menyelesaikan temuan dalam mengevaluasi hipotesa penganalisisan. Pengaruh aspek independen yaitu lingkungan kerja (X1), Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2), dan stres kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan diteliti dengan mempergunakan analisis regresi linier berganda (Y). Tabel 4.14 berikut menunjukkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.675	3.219		3.317	.002
	lingkungan kerja	.166	.044	.387	3.753	.000
	kemampuan sdm	.082	.036	.247	2.263	.028
	stres kerja	.253	.071	.368	3.566	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Data SPSS Diolah

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut, dengan mempergunakan tabel 4.13 sebagai panduan. :

$$Y = a + b1 + b2 + b3$$

$$Y = 10,675 + 0,166 + 0,082 + 0,253$$

Keterangan :

α = Bilangan Konstanta

Angka konstan sebesar 10.675 menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja tetap konstan, yang berarti kinerja karyawan akan tumbuh sebesar 10.675.

β_1 = Koefisiensi regresi dari variabel lingkungan kerja (X1)

Dengan nilai regresi 0,166, lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan (Y). Jika semua variabel lain tetap

konstan, nilai koefisien ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan sehingga menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,166.

β_2 = Koefisiensi regresi dari variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2)

Dengan koefisien regresi sebesar 0,082, kemampuan Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan asumsi variabel lain tetap konstan, nilai koefisien ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan sehingga menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,082.

β_3 = Koefisiensi regresi dari variabel Stres Kerja (X3)

Dengan koefisien regresi sebesar 0,253, stres kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan asumsi bahwa semua aspek lain tetap konstan, nilai koefisien ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan sehingga menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,253.

4.3.5 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R²) adalah metode yang paling umum untuk menentukan kekuatan hubungan diantara variabel independen dan dependen. Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R²). :

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.504	1.55024

a. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja, kemampuan sdm

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Data SPSS Diolah

Berdasar tabel 4.14, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,531 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), kemampuan sumber daya manusia (X_2), dan stres kerja semuanya signifikan dalam menjelaskan variabel terikat (X_3). mampu menjelaskan 53,1 persen kinerja karyawan (Y), menunjukkan bahwa cukup mempengaruhi kinerja karyawan, sisanya 46,9% dijelaskan oleh aspek-aspek yang tidak termasuk dalam model penganalisisan ini.

4.3.6 Teknik Pengujian Hipotesa

1. Uji t (Parsial)

Tujuan dari uji-t ini adalah untuk melihat apakah aspek lingkungan kerja (X_1), Kemampuan Sumber Daya Manusia (X_2), dan stres kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil dari uji T ini, seperti terlihat pada tabel 4.15 :

Tabel 4.15
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.675	3.219		3.317	.002
	lingkungan kerja	.166	.044	.387	3.753	.000
	kemampuan sdm	.082	.036	.247	2.263	.028
	stres kerja	.253	.071	.368	3.566	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Data SPSS Diolah

Pengaruh masing-masing variabel dapat sedikit dijelaskan berdasar tabel 4.15 di atas. Kita bisa melihat tabel yang akan dipergunakan berdasar outputnya. Angka ini tergantung pada derajat kebebasan (df) dan tingkat signifikan yang akan dimanfaatkan, yaitu 5% atau 0,05. Rumus untuk menghitung t tabel adalah $Df = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$, dan t tabelnya adalah 2,00758. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji variabel lingkungan kerja (X_1) Perumusan hipotesa untuk pengambilan keputusan.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika $t_{hitung} < |t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_0 diterima.

H_a diterima jika $t_{hitung} > |t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,000 yang dapat disimpulkan. Jawabannya adalah 0,000 < 0,05 karena nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Nilai t -hitung variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 3,753 dengan t -tabel sebesar 2,00758. Seperti dapat dilihat dari tabel di atas,

thitung > t tabel, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

2. Uji variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2) Perumusan hipotesa untuk pengambilan keputusan.

Ho2 : Tidak ada pengaruh signifikan dari Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan

Ha2 : Ada pengaruh signifikan dari Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan.

Ho2 diterima jika thitung < ttabel maka Ho2 ditolak dan Ho2 diterima.

Ha2 diterima jika thitung < ttabel maka Ha2 diterima dan Ho2 ditolak.

Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2) ditemukan memiliki nilai signifikan sebesar 0,028. Karena nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka nilainya 0,028 < 0,05. Nilai t hitung Variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 2,263 dengan nilai t tabel sebesar 2,00758. Seperti terlihat dari tabel di atas, t hitung > t tabel, menyiratkan bahwa variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

3. Uji variabel stres kerja (X3) Perumusan hipotesa untuk pengambilan keputusan

Ho3 : Tidak ada pengaruh signifikan dari stress kerja terhadap kinerja karyawan

Ha3 : Ada pengaruh signifikan dari stress kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan

Ho3 diterima jika thitung < ttabel maka Ho3 ditolak dan Ho3 diterima.

Ha3 diterima jika thitung < ttabel maka Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

Stres kerja (X3) memiliki nilai signifikansi 0,001, yang dapat disimpulkan. Karena nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka nilainya 0,001 < 0,05. Variabel stres kerja (X3) memiliki t-tabel sebesar 2,00758 dan t-hitung sebesar 3,566. Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, t hitung > t tabel, variabel stres kerja (X3) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

2 Uji F (Simultan)

Tujuan dari uji F ini adalah untuk melihat apakah variabel independen lingkungan kerja (X1), kemampuan sumber daya manusia (X2), dan stres kerja (X3) memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan (Y). Tabel 4.16 menampilkan hasil uji F :

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.816	3	46.272	19.254	.000 ^b
	Residual	122.565	51	2.403		
	Total	261.382	54			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja, kemampuan sdm

Sumber Data SPSS Diolah

Hasil ANOVA atau Uji F dengan $\alpha = 5\%$, $Df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ (N_1), $Df_2 = n - k = 55 - 3 = 52$ (N_2), ditunjukkan pada tabel 4.16. (N_2). Nilai F tabel sebesar 2,783, memberikan nilai F hitung sebesar 19,254 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 untuk variabel lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja. Nilai F hitung (19,254) > F tabel (2,783), dan nilai tersebut jauh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,0000,05, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja semuanya mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

4.4 Pembahasan

Temuan penganalisisan menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja semuanya memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun bersamaan. Tanggapan terhadap hipotesa penganalisisan dijelaskan pada bagian berikutnya.

4.4.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasar temuan penganalisisan, jelas bahwa aspek lingkungan kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap PT. Kinerja pegawai Angkasa Pura 1 Juanda (Persero). Nilai t hitung $>$ t tabel adalah 3,753 $>$ 2,00758, lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 0,05. Akibatnya, dapat dinyatakan bahwa tempat kerja memiliki dampak besar pada produktivitas karyawan.

4.4.2 Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan

Berdasar temuan penganalisisan, jelas bahwa variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan substansial terhadap PT. Kinerja Angkasa Pura 1 Juanda (Persero). Nilai t hitung $>$ t tabel yaitu 2,263 $>$ 2,00758, jauh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,028 0,05, hal ini terbukti. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa kemampuan sumber daya manusia memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasar hasil penganalisisan, jelas bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja PT. Personil Angkasa Pura 1 Juanda (Persero). Nilai t hitung $>$ t tabel yaitu 3,566 $>$ 2,00758, jauh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,001 0,05, hal ini terbukti. Akibatnya, jelas bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh lingkungan Kerja, Kemampuan Sumber Daya Manusia dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar hasil penganalisisan, lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja insan PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero). sebesar 19,254 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. Nilai F hitung (19,254) $>$ F tabel (2,783), dan nilai tersebut jauh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,0000,05 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja semuanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan Penganalisisan

1. PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero) agar dapat menerapkan dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik, selalu memberikan dorongan suasana dan motivasi kerja yang positif serta menciptakan pengelolaan stres kerja lebih baik lagi. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya serta dengan melaksanakannya secara konsisten.

2. Kepedulian akan lingkungan kerja di sekitar karyawan akan sangat berdampak bagi seluruh karyawan karena lingkungan kerja yang baik mampu mendorong semangat peningkatan kinerja. Motivasi yang positif antar sesama karyawan mampu menciptakan suasana yang positif sehingga karyawan maksimal dalam bekerja serta pengelolaan stres kerja yang sangat baik akan berdampak baik kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero) sudah menerapkan lingkungan kerja berupa penerangan atau pencahayaan yang memadai agar mendorong kinerja karyawan. Pemberian imbalan kerja gaji dan bonus sudah diterapkan dengan baik sesuai prosedur sehingga karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja. Untuk menciptakan pengelolaan stres kerja lebih baik

Iagi. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik kedepannya dan diharapkan mampu diJalankan secara konsisten.

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan berikut dapat dibentuk berdasar hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya. :

1.Berdasar hasil uji t parsial dapat disimpulkan bahwa pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda, variabel lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Persero).

2.Berdasar hasil uji t secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero).

3.Berdasar hasil uji t secara parsial dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja (X3) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero).

4.Berdasar hasil temuan uji F (simultan) di PT. Angkasa Pura 1 Juanda, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan Kerja (X1), Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2), dan Stres Kerja (X3) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara bersamaan (Persero).

5.2Saran

Rekomendasi berikut dapat dibuat berdasar temuan penganalisisan yang diJelaskan di atas.:

1.Dengan menjaIankan proses yang sesuai dengan indikator lingkungan kerja, PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero) harus mampu meningkatkan dan mempertahankan lingkungan kerjanya. Memberikan pendidikan dan kemampuan sumber daya manusia yang harus terus dikembangkan, serta memperhatikan stres kerja dengan mengadakan program konseling bulanan

bagi pekerja untuk membatasi dan mengurangi stres kerja.

2.Karyawan harus selalu waspada terhadap lingkungan kerjanya, mengevaluasi kemampuan sumber daya manusia, dan mencegah timbulnya stres kerja dengan memberikan suasana kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif antar karyawan, dan manajemen waktu yang efisien.

3.Peneliti lain kemungkinan akan melaksanakan penganaIisisan serupa untuk menghasilkan lebih banyak elemen dengan memasukkan data kinerja karyawan tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Ade Farhan, Dr.Ir Meita Pragiwani, MM, 2020,"Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. PENGADAIAN (Persero)".
- Afandi, Pandi, 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta : Deepublish.
- Alex, S Nitisemito, 2011. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia,Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Asri Laksmi Riani, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

- Edy, Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta : kencana Prenada Media Group.
- Edison, Emron., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.marang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hustia, Anggreany, 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi”, Universitas Muhammadiyah Palembang
- Marwansyah, 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bandung : Alfabeta.
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta : Raja Grafindo
- Notoatmodjo, S, 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robbins SP, dan Judge, 2008. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey : Pearson Education.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A, 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas.Penerjemah :Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta PT. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Stephen, Robbin, 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Sondang P. Siagian, 2016. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung Manggu Media.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta, CV.
- Supit, Natsya, 2019.”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon”.Universitas Sam Ratulangi Mendo
- Tarwaka, 2015. Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengatahuan Ergonomi Dan Aplikasidi Tempat Kerja . Surakarta : Harapan Press.