

DAMPAK TEKANAN PEKERJAAN DAN LINGAN KERJA TOXIC TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Jasmine Balqist¹
 Asep Muhamad Ramdan²
 Resa Nurmala³

¹Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Jl. R. Syamsyudin, S.H. No. 50, Jawa Barat, Indonesia;

[1jasminebalqist028@gmail.com](mailto:jasminebalqist028@gmail.com)

²Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Jl. R. Syamsyudin, S.H. No. 50, Jawa Barat, Indonesia;

² amr37ramdan@ummi.ac.id

³Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Jl. R. Syamsyudin, S.H. No. 50, Jawa Barat, Indonesia;

³ resanurmala@ummi.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the impact of job stress and toxic work environment on employee performance at PT Tirta Jaya Mandiri Regional Drinking Water Company. The methods used in this research are descriptive and associative with a quantitative approach. The sampling technique in this study used saturated sampling, the samples taken in this study were 30 employees. The data analysis technique uses validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression including correlation coefficients, determination, research hypothesis submission. The results of the study using the coefficient of determination test show that job stress and the work environment affect employee performance by 63% while the remaining 37% is influenced by other factors outside of the study. Based on the multiple correlation coefficient test, it can be seen from the R value of 0.794, which means that there is a fairly high relationship between job pressure and the work environment on employee performance. The results of the F test, namely the value of Fcount 7.371 > F table 3.354, show that Fcount is greater than Ftable. Job pressure and work environment variables have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : work pressure, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

BUMN merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi lapangan bisnis yang dimiliki oleh negara yang terbentuk dari perseroan yang memiliki modal terbagi dalam saham atau paling sedikit 51% (lima puluh satu persen), saham yang dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang bertujuan mengejar

keuntungan (Ikhwansyah et al., 2018). Berdasarkan dari undang-undang Republik Indonesia nomer 19 tahun 2003 mengenai badan usaha milik negara memiliki tujuan untuk membantu perkembangan perekonomian nasional untuk memberikan pelayanan penyediaan terhadap masyarakat, memberikan

lapangan pekerjaan dan penghasil devisa negara.

Mengelola sebuah organisasi memerlukan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan subjek penggerak untuk mencapai target (Saretta, 2022).

Karyawan merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan. Peran karyawan dalam perusahaan sangatlah berpengaruh penting untuk keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan bukan memanfaatkan kaum pekerja, namun sejauh mana perusahaan dapat bertahan dan mengaplikasikan dirinya, bukan hanya di tentukan oleh seorang pemimpin namun berkanaan dengan peran karyawan dalam perusahaan. (Ginting, 2016)

Untuk memenuhi syarat sebagai karyawan atau pegawai, harus memiliki keahlian dan memiliki individu yang layak untuk dapat menempati posisi tersebut, sehingga dapat diukur melalui kinerjanya Marthina et al., (2022). oleh karena itu setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam

mengerjakan tugasnya tergantung pada keahlian masing-masing. Pekerjaan yang di berikan kepada karyawannya harus dikerjakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk dan arahan yang di berikan oleh pemimpin, dan karyawan yang berkompeten dalam bekerja. (Abdullah Maruf, 2014) permasalahan yang kerap terjadi dalam kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, diantaranya permasalahan mengenai komunikasi, desain pekerjaan, desain organisasi, faktor individu, faktor psikologis dan struktur perusahaan. Karyawan yang merasakan permasalahan tersebut akan merasakan terbebani dalam setiap melakukan pekerjaannya Widadi et al (2019).

Untuk menghindari hal tersebut maka sebaiknya karyawan dan perusahaan saling memperhatikan satu sama lain agar terus terjalin sebuah hubungan kerja yang diinginkan. Kinerja dari sebuah karyawan bukan hanya di dapatkan pada saat bekerja saja tetapi banyak faktor yang mempengaruhi nya jika karyawan menggambarkan perasaan nyaman

atau senang dalam pekerjaannya, pekerjaan akan terasa teras lebih mudah di kerjakan, salah nya yaitu lingkungan dari sebuah pekerjaan.(asep muhamad ramdan & faizal mulia, 2022).

lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan keberhasilan dalam kinerja. Namun, jika lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja dan penurunan kinerja karyawan, (Dwi Pratiwi et al., 2022).

Salah satu yang menjadikan kinerja karyawan menjadi menurun di karenakan dampak dari lingkungan kerja yang toxic atau kurang baik. Lingkungan kerja yang toxic dapat dilihat dari perlakuan seorang atasan dan rekan kerja di perusahaan. Toxic sendiri terdiri dari pribadi seseorang yang suka menyusahkan dan memberi dampak yang negatif kepada orang sekitar baik fisik ataupun emosional. (Laela & Akun, 2022)

Menurut Maros & Juniar (2016) Tekanan Perkejaan menjadi salah satu alasan mengapa seorang karyawan akan menurun kinerjanya, akibatnya salah satu faktor

mengalami tekanan terhadap karyawan dan ketidak nyamanan di tempat kerja, yang akan berpengaruh pada kinerjanya sebagai karyawan.

METODE

penelitian yang di gunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif dengan pedekatan kuantitatif. Lokasi yang di jadikan bahan penelitian pada PT Tirta Jaya Mandiri. Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dengan menggunakan semua populasi sampel. Hal tersebut dikarekanakn jumlah populasi yang relatif kecil. Semua populasi sebagai sampel yang berjumlah 30 orang karyawan. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Agar peneliti mengetahui dengan jelas tolak ukur dari variable yang di teliti, maka hal tersebut di sesuaikan dengan indikator yang di sudah di tetapkan. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tekanan Pekerjaan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). sedangkan variabel yang terikat yang di pakai dalam

penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Adapun teknik analisis data untuk pengolahan data dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reabilitas
2. Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastitas, dan Uji Autokorelasi
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Hipotesis yang meliputi secara secara simultan (Uji-f) dan Uji secara Parsial (Uji-T)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Syarat minimum untuk memenuhi syarat validitas adalah $r > 0,03$ jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner dapat dikatakan valid.

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa dari masing-masing variabel Tekanan Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil signifikan bahwa semua

instrumen variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dengan demikian setiap instrumen dalam kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dianggap relevan sehingga valid dan dianggap relevan sehingga layak untuk digunakan dalam sebuah penelitian.

Setelah melakukan uji validitas dilanjut dengan uji reabilitas. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa Alpha Cronbach berada pada angka 0,600, 0,825, dan 0,675. Dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan yang diajukan sudah reliabel sebab nilai alpha $> 0,60$.

Uji asumsi klasik yang telah dilakukan diantaranya : pertama uji normalitas dengan metode uji *One Simple Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan SPSS. Residual yang berdistribusi normal ditandai dengan nilai signifikan yaitu lebih dari 0,05. Sehingga model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikan sebesar 0,71 kedua, uji multikolinearitas untuk variabel tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menghasilkan nilai tolerance 0,370 dan nilai VIF

sebesar 2.703. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas karena nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF berada dibawah 10,00. Ketiga uji heteroskedasitas dengan menggunakan metode gleser menghasilkan nilai signifikan untuk variabel tekanan pekerjaan sebesar 0,05 dan 0,342 untuk variabel lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa nilai tersebut berada diatas 0,05, sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedasitas. Selanjutnya untuk hasil penelitian uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji autokorelasi menggunakan perhitungan Durbin-Watson yang

diproleh nilai sebesar 2.839. Kemudian berdasarakan tabel perbandingan nilai $DU = 1.5666$ dan $4-DU = 2.4334$ dan nilai DW adalah DW adalah 2.839. Maka $(DL) 1.2837 < 2.839 (DW) < 2.3443 (4-DU)$ artinya tidak terdapat autokorelasi dan H1 di terima, H0 ditolak.

Koefisien determinasi variabel tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai nilai sebesar 63%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tekanan pekerjaan dan lingan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini berada dalam kategori sedang.

Dibawah ini terdapat tabel Uji F :

Tabel 1
Uji F

Model	Regression	F	Sig.
1	Residual Total	7.371	.003

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2023

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y sebesar $0.003 < 0.05$ dan nilai F hitung $7.371 > F$ tabel 3.354 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotetsis diterima yang berarti terdapat tekanan pekerjaan dan

lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Dengan melakukan uji hipotesis secara simultan maka dapat mengevaluasi secara keseluruhan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi, memperoleh pemahaman

yang lebih komprehensif tentang hubungan tersebut, dan membuat keputusan yang lebih tepat berdasarkan hasil analisis.

Analisis Linear Berganda

Untuk situasi ini, peneliti menggunakan teknik data referensial yaitu, regresi linear berganda karena penelitian menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Untuk mengetahui bagaimana kondisi variabel dependen, dengan asumsi bahwa dua variabel dependen, dengan asumsi bahwa dua variabel dependen di naik turunkan nilainya, maka digunakan persamaan regresi linear berganda. Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y^* = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y^* = subjek dalam dependen variabel yang diprediksikan

X = subjek dalam dependent variable

a = Konstanta, yakni nilai Y ketika $X=0$ (harga konstan)

b = Angka atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatana ataupun penurunan variabel dependen yang disebabkan pada perubahan independen variabel.

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa nilai dari persamaan regresi linier ganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$a = 24,858$$

$$b_1 = 0,091$$

$$b_2 = 0,453$$

sehingga dapat persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja) yaitu:

$$Y^* = 24,858 + 0,091 + 0,453 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta positif menunjukan bahwa tanpa ditambahkan tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan atau sebesar peningkatan sebesar 24,858.
2. Apabila tekanan pekerjaan mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,091.
3. Apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel tekanan pekerjaan tetap maka kinerja akan

meningkat atau mengalami kenaikan sebesar 0,453.

Uji T

Uji-t atau uji parsial merupakan sebuah uji yang memebrikan informasi terkait variabel bebas terhadap variabel terikat yang secara signifikan yaitu dengan cara uji terpisah atau masing-masing.

Jika signifikan <0.05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, jika signifikan >0,05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Jika nilai T hitung > T tabel artinya variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y, jika T hitung < T tabel artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Tabel 2
Uji T

Model	T	sig
1 (Costan)	2.582	0.16
Tekanan	.460	.649
pekerjaan	3749	.001
Lingkungan kerja		

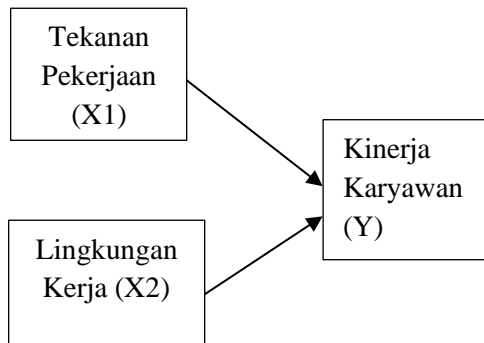
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil *output coefficient* dari SPSS diatas maka dapat dilihat nilai signifikansi (sig) variabel tekanan pekerjaan (X1) sebesar 0,649 dengan menggunakan

nilai batas sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel tekanan pekerjaan (X1) lebih besar dari nilai batas yakni $0,649 > 0.025$. Hasil ini juga menunjukan bahwa T hitung sebesar 0.460 sedangkan nilai T hitung < T tabel 2.051 yang artinya T hitung < T tabel sehingga H1 ditolak H0 diterima. Dapat dikatakan bahwa "tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel tekanan pekerjaan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)" ditolak.

Kemudian berdasarkan hasil SPSS diatas maka dapat dilihat nilai signiikan (sig) variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,001 dengan menggunakan nilai batas nilai batas 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifakansi dari variabel lingkungan kerja (X2) lebih kecil dari nilai batas yakni $0,001 < 0,05$ hasil ini juga menunjukan bahwa T hitung 3.749 > T tabel 2.051 sehingga H1 diterima H0 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa "terdapat pengaruh yang positif dan sgnifikan pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

Kerangka Model Penelitian



Gambar 1.

Kerangka Model Penelitian

Pengaruh X1 ke Y

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotetsis yang telah dilakukan dengan hasil T_{hitung} dengan $0.460 < T_{tabel} 2.051$ menunjukan bahwa tekanan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Usnawati et al., 2020) yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan tidak berpengaruh sigifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena ada beberapa pernyataan tidak sesuai dengan tekanan yang dilakukan di PT Tirta Jaya Mandiri. Adapun dimensi yang paling yang paling mempengaruhi tekanan Pekerjaan pada PT Tirat Jaya Mandiri dalam hal ini adalah dimensi penggunaan waktu pada

indikator ketepatan dalam melakukan kinerja. Yang dimana terdapat 2 responden yang memilih jawab dengan ragu-ragu dan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (pakkawaru et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa tekanan pekerjaan juga memiliki sisi positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh X2 ke Y

Berlandaskan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan hasil $T_{hitung} 3.749 > T_{tabel} 2.051$ hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Audrey joseph et al., 2017) Adapun dimensi yang paling mempengaruhi dalam lingkungan kerja adalah suasana kerja dengan indikator kenyamanan dalam bekerja. Dengan demikian karyawan harus mimiliki lingkungan yang nyaman untuk karyawannya melakukan pekerjaan.

Tabel 2
Operasional untuk Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skor
Tekanan pekerjaan	Tekakan pekerjaan adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah personal yang ada Ambarwati (2014).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai <ul style="list-style-type: none"> - Kesesuai hasil produksi dengan target - Kesesuaian kualitas produksi - Kecepatan dan ketepatan hasil produksi 2. Penggunaan waktu <ul style="list-style-type: none"> - Ketepatan dalam melakukan kinerja - Kecepatan dalam melakukan kinerja - Intensitas dalam melakukan kinerja 3. Standar pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan mudah di pahami - Kesesuain kriteria - Keandalan dalam pekerjaannya 	Skor : <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju
Lingkungan kerja	lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Susanti & Mardika, 2021).	<p>Berikut ini dimensi dan indikator lingkungan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan rekan kerja <ul style="list-style-type: none"> - Kejujuran dalam bekerja - Kemudahan berinteraksi - Komunikasi yang efektif 2. Suasana kerja <ul style="list-style-type: none"> - Kenyamanan dalam bekerja - Keharmonisan dalam bekerja - Resa senang dalam bekerja 3. Fasilitas kerja <ul style="list-style-type: none"> - Hak cuti - Jaminan kesehatan - Tunjangan 4. Keamanan di tempat kerja <ul style="list-style-type: none"> - Perlengkapan keselamatan - Security - SOP keselamatan 	

Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari berbagai aspek untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (sutrisno, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas <ul style="list-style-type: none"> - Kreativitas karyawan - Keatusiasan dalam bekerja - Kesiapan menanggung resiko 2. Kualitas <ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian penggunaan waktu lembur - Ketepatan waktu kerja - Keefesiensian penggunaan bahan baku 3. Kemampuan membuat keputusan <ul style="list-style-type: none"> - Ketelitian mengidentifikasi masalah - Ketepatan evaluasi keputusan - Kesesuaian pilihan alternatif 	
------------------	---	---	--

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2019

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan Teknik analisis data yang peneliti lakukan mengenai tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja pada PT Tirta Jaya Mandiri dengan ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tekanan pekerjaan pada PT Tirta Jaya Mandiri berada dalam kategori tinggi. Hal ini terjadi karena tekanan pekerjaan yang dialami oleh karyawan biasanya karena terget yang kurang tercapai dan penggunaan wakt yang kurang tepat, dan menciptakan suasana kerja yang manjdi kurang nyaman. Namun meskipun begitu, hasil

penelitian menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja pada PT Tirta Jaya Mandiri berada dalam kategori baik, karena melalui proses lingkungan kerja yang terus berkembang. Dengan demikian PT Tirta Jaya Mandiri selalu mempersiapkan karyawannya dengan kondisi yang baik. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kinerja karyawan pada PT Tirta Jaya Mandiri tergolong baik, karena pengukuran kinerja didasari oleh beberapa faktor. Seperti kualitas, kuantitas dan mampu membuat keputusan. Selain itu PT Tirta Jaya Mandiri selalu melakukan evaluasi kinerja secara rutin setiap bulanya. Dengan demikian, pihak perusahaan dapat mengidentifikasi karyawannya memiliki kinerja dengan baik. Dan memberikan penghargaan dan pengakuan secara pantas.

SARAN

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pihak perusahaan. Sehingga perusahaan dapat lebih mempertimbangkan setiap keputusan yang akan di berikan tugas kepada karyawan. Dan dalam lingkungan kerja agar lebih memotivasi agar lebih berkembang lagi untuk kenyamanan karyawan dalam melakukan kinerjanya. Hal tersebut karena untuk memicu karyawan dalam menjalankan tugas nya dan terus berkembang untuk menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Saretta, irene radius. (2022). manajemen sumber daya manusia sebagai upaya mencapai target organisasi
- Gumilang, N., Faizal Mulia, & Ramdan, A. M. (2022). Analysis of work ethos and behavior of organizational loyalty to taman sari sukabumi hotel employees performance during the covid-19 pandemic. 6.
- Widadi, B., Setiawan, I., Negara, M., & Savitri, F. M. (2019). Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (Studi Kasus Di Stikes Harapan Bangsa Purwokerto) Pendahuluan Keterlibatan manusia dipandang sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi karena di tangan manusia segala . 201–214.
- Dwi Pratiwi, S., Samsudin, A., & Muhamad Ramdan, A. (2022). Analisis Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1027–1032
- Laela, S. F., & Akun, R. S. (2022). Etika Islami Dan Kecurangan Pada Profesi Akuntan Manajemen: Dampak Moderasi Kualitas Pengendalian Internal Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(2), 74–92. <https://doi.org/10.32477/Jrm.V9i2.463>
- Pakkawaru, I., Jalil, A., Arman, & Sabrina, R. (2019). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank

- Mega Syariah KC Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 47–56.
- Usnawati, U., Ahiruddin, A., & Mirnasari, T. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Trimulya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 41–48. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i04.587>
- Audrey Josephine, & Dhyah Harjanti S.E., M. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- . Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066