



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SAMUDERA NAGA GLOBAL PADA SAAT WORK FROM HOME

Yakobus Trijatmo

Yakobusttjadmo@gmail.com

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Ponco Priyantono, S.E., M.M.

ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

ABSTRACT

Yakobus Trijatmo / 28180312 / 2022 / The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at Samudera Naga Global Company during the Covid-19 Pandemic / Supervisor: Ponco Priyantono, S.E., M.M

Human resources are one of the important parts in a company. To get good quality performance, companies need to create a work environment that supports and keeps employees from work stress.

There are 5 profit indicators measuring employee work environment variables such as workplace buildings, availability of adequate equipment, peer-to-peer relationships, superior-employee relationships, and cooperation between employees. There are 4 indicators to measure stress variables such as workload, physical condition and health, discomfort, and work pressure. And there are 4 indicators in measuring performance variables such as accuracy in completing tasks, suitability of working hours, level of attendance, and job satisfaction.

This study uses a digital questionnaire distribution method to three companies engaged in the export-import sector. The three companies are PT. Samudera Naga Global, Rimau Group and Trans Buana Sejahtera. This study focuses on 32 respondents using descriptive analysis research methods, Likert scale, validation test, reliability test, classical assumption test, and regression analysis, the results of this study were processed using the SPSS 2.0 IMB application.

The result of this research is that the work environment has an effect on employee performance. H1 is accepted. Job stress has no effect on employee performance. H2 is rejected.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Performance, Samudera Naga Global Company

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



ABSTRAK

Yakobus Trijatmo / 28180312 / 2022 / Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Samudera Naga Global pada Saat Pandemi covi-19 / Pembimbing: Ponco Priyantono, S.E., M.M

Sumber daya manusia merepukan salah satu bagian yang penting didalam sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan kulaitas kinerja yang baik perusahaan perlu membuat lingkungan kerja yang mendukung dan menjaga karyawan dari stres kerja.

Terdapat 5 indakator untung mengujur variabel lingkungan kerja karyawan seperti bangunan tempat kerja, tersedianya peralatan yang memadai, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerja sama antar karyawan. Terdapat 4 indikator untuk mengukur variabel stres seperti beban kerja, kondisi fisik dan kesehatan ketidak nyamanan, dan tekanan kerja. Dan terdapat 4 indikator dalam mengukur variabel kinerja seperti ketepatan dalam menyelesaikan tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner secara digital kepada tiga perusahaan yang bergerak pada bidang ekspor import. Tiga perusahaan tersebut adalah PT. Samudera Naga Global, Rimau Group dan Trans Buana Sejahtera. Penelitian ini berfokus kepada 32 responden denegan menggunakan metode penelitian analisis deskriptif, skala likert, uji validasi, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi, hasil penelitian ini diolah menggunakan *aplikasi* IMB SPSS 2.0.

Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kineja karyawan H1 diterima. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan H2 ditolak.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja, Perusahaan Samudera Naga Global

PENDAHULUAN

Sudah dua tahun pandemi Covid- 19 melanda dunia termasuk di Indonesia yang mengakibatkan perusahaan melakukan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah untuk para karyawannya dengan tujuan meminimalisir penyebaran Covid-19. Hal tersebut dianjurkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) karena Covid-19 merupakan wabah penyakit yang cukup serius. Sehingga WHO menganjurkan untuk setiap negara termasuk Indonesia mengurangi mobilitas masyarakat untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19. Akan tetapi salah satu dampak yang dirasakan pada sektor perekonomian adalah menurunnya pertumbuhan ekonomi

Indonesia pada kuartal II 2020 minus 5,23%.

Untuk tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan, perusahaan secara tidak langsung harus memiliki teknologi yang baik, kondisi lingkungan yang kondusif, dan juga sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang penting dalam sebuah perusahaan untuk tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan. Untuk tercapai tujuan perusahaan sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan.



Berkembang tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Pada masa pandemi banyak terjadi pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan, tetapi ada pula perusahaan yang dapat mempertahankan karyawannya. Banyak perusahaan yang melakukan pemotongan biaya seperti biaya uang transportasi. Pemotongan biaya transportasi dilakukan karena karyawan melakukan pekerjaan dari rumah. Karyawan sendiri untuk menghindari pemutusan hubungan kerja karyawan melakukan peningkatan kinerja, karena kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pekerja.

Akibat dari terjadinya Pandemi Covid-19 perusahaan membuat kebijakan *Work From Home* (WFH). Kegiatan WFH menimbulkan berbagai efek, baik efek positif maupun efek negatif. Efek positif adanya WFH adalah karyawan dapat bekerja ditempat yang nyaman, waktu kerja lebih terjadwal, *skill* teknologi terasah, dan terhindar dari kemacetan. Akan tetapi menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) WFH membuat karyawan jauh lebih lelah secara fisik, dan psikis. Menurut WHO kegiatan WFH dapat berdampak buruk bagi kesehatan karyawan apabila perusahaan dan karyawan tidak kolektif dalam mengelola WFH (CNBC.com, 2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mendorong kinerja seorang karyawan. Menurut Mardina (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari. Lingkungan kerja yang kondusif membantu karyawan bekerja secara optimal. Semenjak para karyawan mulai bekerja dari rumah orang berpikir

akan meningkatkan kinerja karyawan karena mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman. Kenyataannya menurut CNN Indonesia yang terjadi adalah penurunan kinerja (CNNIndonesia.com, 2020). Penurunan kinerja tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dilansir dari SOLOPOS penurunan kinerja disebabkan juga oleh sulitnya melakukan koordinasi dan komunikasi antara atasan dengan bawahan sehingga kinerja dari para karyawan turun dan atasan tidak dapat memberikan semangat secara langsung kepada bawahan (SOLOPOS.com,2021). Adapula turunnya kinerja dalah karena pada saat bekerja dirumah karyawan juga harus mengurus pekerjaan rumah sehingga tidak fokus pada pekerjaan. Untuk menghindari hal hal tersebut setiap karyawan dapat melakukan membuat tempat yang nyaman untuk melakukan pekerjaan selain itu bangun hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Perbanyak waktu komunikasi dengan atasan atau sesama karyawan jika kurang paham bertanya sampai memahami apa yang dingini oleh atasan. Pada saat waktu bekerja benar benar malakukan pekerjaan secara sungguh dalam arti tidak menyibukan diri dengan pekerjaan diluar dari pekerjaan kantor.

Selama kegiatan *work from home*, karyawan mendapatkan tekanan kerja yang lebih tinggi disebabkan oleh pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor yang harus dilakukan secara bersama, yang terkadang membuat karyawan tidak dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan kantornya sehingga terjadi penurunan kerja dan dapat menimbulkan stres kerja terhadap karyawan. Stres merupakan reaksi tubuh secara psikis maupun fisik karena adanya tekanan ataupun ketegangan dari luar



(Muslim,2015). Stres kerja merupakan reaksi yang berbahaya yang dimiliki oleh individu terhadap tekanan dan tuntutan yang semestinya tidak dibebankan terhadap karyawan (Bhui et al, 2016). Stres kerja merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian karena dapat berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan.”

Tingkat stres kerja dibagi menjadi 5 bagian yaitu normal, ringan, sedang, berat, dan sangat berat. Dari hasil survei yang dijalankan oleh Muhammadiyah Public Health stress kerja yang dialami oleh karyawan di DKI Jakarta selama WFH 45,3% mengalami tingkat stres kerja normal, sebanyak 21,7% pekerja yang melakukan *work from home* mengalami tingkat stres kerja ringan, sebanyak 17,0% pekerja yang melakukan *work from home* mengalami tingkat stres kerja sedang, sebanyak 10,4% pekerja yang melakukan *work from home* mengalami tingkat stres kerja berat, dan 5,7% mengalami stres kerja sangat berat (Utami, Latifah, Andriyani, dan Fajrini, 2021). Ada dua faktor yang menyebabkan seorang karyawan mengalami stres kerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pengaruh faktor eksternal berupa kondisi lingkungan kerja, organisasional, dan beban kerja. Sedangkan faktor internal berupa kondisi fisik dan psikologis dari karyawan (Ardita, 2021). Fenomena diatas juga sejalan dengan penelitian lainnya mengenai stres kerja bahwa ada pengaruh negative dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari observasi pada perusahaan Samudera Naga Global ditemukan fenomena lainnya, bahwa lingkungan kerja selama pandemi membuat kinerja menurun dikarenakan peralatan kerja yang kurang memadai, dan mereka

mengalami stres kerja di karenakan oleh faktor. Sulitnya mendapatkan data, dokumen, dan file serta sering terjadi menyelesaikan pekerjaan melewati waktu seharusnya. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAPFA Comfeed Inodensia Tbk. Unit Makasar” (Effendy Fitria, 2019) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Rivai dan Sagala (dalam Bahari, 2018) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Hasibuan (dalam Bahari, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Terdiri dari empat indikator antara lain (dalam Zulfahmi, Susi, Eka , 2020): (1) Ketepatan penyelesaian tugas, (2) Kesesuaian jam kerja, (3)Tingkat kehadiran, (4) Kepuasan kerja.

Robins (dalam Rahmawati, 2020) lingkungan kerja adalah lembaga– lembaga atau kekuatan– kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi, dan menurut Robins lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Sunyoto (dalam



Rahmawati, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, pencahayaan, dan lain-lain. Siagian (dalam Rahmawati, 2020) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedarmayanti (dalam Muskon, 2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Terdapat lima indikator untuk lingkungan kerja: (1) Bangunan tempat kerja, (2) Tersedianya peralatan yang memadai, (3) Hubungan rekan kerja setingkat, (4) Hubungan atasan dengan karyawan, (5) Kerja sama antar Karyawan.

Rivai (dalam Tanjung, 2021) stres kerja adalah ketidakselarasan antara individu organisasi dengan lingkungan organisasinya yang menyebabkan emosi individu tidak stabil. Stres kerja (dalam Hamali, 2018) suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal dan lingkungan yang diperpanjang dan kecakapan yang adaptif individu yang bekerja terlalu berat.

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh para ahli dapat disimpulkan stres kerja adalah reaksi psikologis yang disebabkan oleh ketidakselarasan antara organisasi, lingkungan eksternal maupun lingkungan internal dengan individu. Terdapat empat indikator mengenai stres kerja: (1) Beban kerja, (2) Kondisi fisik atau kesehatan, (3) Ketidaknyamanan, (4) Tekanan kerja.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada saat *work from home*. (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada saat *work from home*.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian merupakan pokok persoalan yang akan diteliti dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang lebih terarah. Objek penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan ekspor dan import. Penelitian dilakukan dengan melakukan pengisian kuesioner dengan subjek penelitian adalah karyawan pada perusahaan Samudera Naga Global. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah kuesioner melalui surat dan elektronik. Pernyataan dalam kuesioner ini berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Selanjutnya data diolah menggunakan *software* IMB SPSS Statistics 2.0 dan analisis yang dilakukan meliputi: (1) Analisis deskriptif, (2) Uji validasi, (3) Uji reabilitas, (4) Uji asumsi klasik, (5) Uji regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan terhadap 32 karyawan perusahaan Samudera Naga Global. Terdapat 19 responden perempuan dan 13 responden laki-laki. Mayoritas responden sudah bekerja selama 1-5 tahun.



sebanyak 17 respondedn dengan rentan usia karyawan 17-30 tahun sebanyak 15 31-40 tahun sebanyak 15 responden dan diatas usia 40 terdapat 2 responden.

Analisis dan Pembahasan

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Samudera Naga Global di DKI Jakarta. Apabila nilai signifikan t lebih kecil dari 0.05 atau nilai t hitung > 2.042, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berikut ini adalah hasil dari uji parsial (uji t).

Variabel	T	Sig
Lingkungan kerja(X1)	4.379	0.000
Stres Kerja (X2)	0.523	0.605

Berdasarkan hasil uji t maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4.379 > 2.045$, dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Sedangkan hasil dari uji t stres kerja memiliki hasil t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai $0.523 < 2.045$, dengan signifikansi $0.605 > 0.05$, maka dapat disimpulkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji Simultan (F)

Tujuan dari uji stimultan (uji F) adalah untuk mengetahui apakah variabel lingkungan hidup dan stres kerja

berpengaruh terdapat kinerja. Jika nilai signifikan lebih kecil dari nilai 0.05 atau F hitung > F tabel maka variabel bebas memiliki pengarus secara secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil dari uji simultan (uji F):

F	Sig	Kesimpulan
9.649	0.001	Simultan

Berdasarkan hasil dari uji F ddijelaskan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai $9.649 > 3.316$ dan signifikansi $0.001 < 0.05$. Jadi variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja secara simultan.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.358	5.587

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Dari hasil Uji Koefisien Determinasi diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) bahwa R square memiliki nilai 0.413 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat kinerja sebesar 40%, dan yang lainnya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

1. Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh isi tulisan ini tanpa mengacu ke sumbernya.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan perusahaan Samudera Naga Global selama *pada saat work from home*.
2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Samudera Naga Global selama *pada saat work from home*.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Bahari, S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- CNBC Indonesia. 2022. *Simak! WHO Ungkap Dampak "Ngeri" Bekerja Dari Rumah*. Diakses 10 April 2022. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20220210080544-33-314234/simak-who-ungkap-dampak-neri-bekerja-dari-rumah>
- Dasmadi, 2021, *Penagruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai* (Adriyanto, Ed.).
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit CAPS.

Berdasarkan dari hasil rata-rata rentan skala lingkungan kerja dimana perusahaan dapat meningkatkan interaksi sesama karyawan selama WFH untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan yang bekerja secara WFH. Perusahaan dapat mengadakan acara acara untuk meningkatkan interaksi antar sesama rekan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat lebih memperdalam mengenai penelitian lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Samudera Naga Global di Jakarta selama pandemik covid-19 dengan menggunakan faktor-faktor atau indikator lainnnya.

Jurnal Bisinis Administrasi. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Trunda Jaya*. Diakses pada 8 Mei 2022. <file:///C:/Users/User/Desktop/jack/skripsi/231-593-1-PB.pdf>

Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. 2019. *Pengaruh Linglungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Reality Tbk*. Diakses 5 Mei 2022.

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=265096&val=6468&title=PENGARUH%20LINGKUNGAN%20KERJA%20TERHADAP%20KE>

Jurnal Manajemen. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*. Diakses 12 April



2022.

file:///C:/Users/User/Desktop/jack/skripsi/edrawan,+PENGARUH+STRES+KERJA+DAN+KEPUASAN+KERJA+TERHADAP+KINERJA+KARYAWAN+PADA+BAGIAN+TENAGA+PENJUALAN.pdf

Jurnal Muhammadiyah Public Health. 2021.

Gambaran Tingkat Stres Kerja Dalam Pelaksanaan Work Form Home Selama Pandemi Covid-19 di DKI Jakarta.

Diakses 15 April 2022.

<http://repository.umj.ac.id/5174/1/Jurnal%20Gambaran%20Tingkat%20Stres%20dlm%20Pelaksanaan%20WFH%20Selama%20Pandemi%20Covid19...pdf>

PUASAN%20KERJA%20KARYAWAN%20Studi%20pada%20Karyawan%20PTTelekomunikasi%20Indonesia%20Tbk%20Kandatel%20Malang

Muskon, Hamidah, & Prabuwon, A. S. 2020. *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi* Andriyanto, Ed.; 1st ed. Lakeisha.

Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chaibi, N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan* Zulfikar, Ed.; 1st ed. Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Satu Data Kemendag. 2020. *Indonesia Trade Balance*. Diakses 6 April 2022.

<https://satudata.kemendag.go.id/indonesia-trade-balance>

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger, 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 6, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger, 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 6, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.

Skripsi Iniversitas Muhammadiyah Makasar. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JAPFA Comfeed Indonesai Tbk Unit Makasar*. Diakses 5 Mei 2022. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/10464-Full_Text.pdf

SoloPos. 2021. *Butuh Motivasi, banyak Pegawai Jenuh Dan Kinerja Menurun Selama Pandemi Covid-19*. Diakses 6 April 2022. <https://www.solopos.com/butuh-motivasi-banyak-pegawai-jenuh-dan-kinerja-menurun-selama-pandemi-covid-19-1142365>

Tanjung, R. 2021. *Organisasi Dan Manajemen* (A. Karim & J. Simarmata, Eds.; 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber. Hak cipta dilindungi undang-undang. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak cipta dilindungi undang-undang. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I :

Yakobus Triyatno

: 28180312

Tanggal Sidang : 17 oktober 2022

Judul Karya Akhir :

Pengaruh Lingkungan kerja dan Stress Kerja Terhadap
kinerja karyawan Perusahaan Samudera Naga Global
Pada Saat Work From Home

Jakarta

26 / 10 20 22

Mahasiswa / I

(Yakobus Triyatno)
Yakobus Triyatno

Pembimbing

(Pancas Priyantoro)

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

