

# **Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Elektronik PT X Di Bekasi**

**Hilmy Adya Laksana<sup>1</sup>, Netty Merdiaty<sup>1,\*</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Psikologi; Universitas Bhayangkara Jakarta Raya; e-mail: [202110515138@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110515138@mhs.ubharajaya.ac.id), [netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id)

\* Korespondensi: e-mail: [netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id)

Submitted: **26/11/2025**; Revised: **11/12/2025**; Accepted: **18/12/2025**; Published: **30/01/2026**

---

## **Abstract**

*The research team at PT X in Bekasi set out to determine whether there was a correlation between the stress levels of production division workers and their immediate surroundings. One hundred manufacturing division employees from PT X are the subjects of this quantitative study. Statistical analysis with SPSS software was used to examine the study data. According to the study's findings, there is a negative relationship between the work environment variable and work stress ( $r=-0.205$ ). As a result, we accept  $H_a$  as the alternative hypothesis and reject  $H_0$ . If researchers want their findings to be more broadly applicable, they should use samples that are more evenly distributed across gender, age, and occupational status in future studies.*

**Keywords:** Industry, Production, Work environment, Work stress

## **Abstrak**

Tim peneliti di PT X di Bekasi bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi antara tingkat stres pekerja divisi produksi dan lingkungan sekitar mereka. Seratus karyawan divisi manufaktur dari PT X menjadi subjek studi kuantitatif ini. Analisis statistik menggunakan perangkat lunak SPSS digunakan untuk menganalisis data penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan negatif antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja ( $r=-0.205$ ). Oleh karena itu, kami menerima  $H_a$  sebagai hipotesis alternatif dan menolak  $H_0$ . Jika peneliti ingin temuan mereka lebih berlaku secara luas, mereka disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih merata dalam hal gender, usia, dan status pekerjaan dalam penelitian mendatang.

**Kata kunci:** Industri, Produksi, Lingkungan kerja, Stres kerja

### **1. Pendahuluan**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta mengelola sumber daya manusia secara efektif (Nurul Iksan Sahlan, Peggy A. Mekel, 2015). Meskipun data Badan Pusat Statistik (2022) menunjukkan bahwa kualitas SDM Indonesia berada pada kategori baik, berbagai penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja tetap menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas. Desi Cipta & Dewa Nyoman (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja serta stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan adaptasi menjadi krusial.

Stres kerja umumnya muncul akibat tekanan, tuntutan profesionalisme, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Vira Sani Putri & Sary, (2020) menjelaskan bahwa stres merupakan ketegangan yang memengaruhi fisik, emosi, dan cara berpikir individu. Ketidakmampuan mengatasi tekanan tersebut dapat menurunkan motivasi dan performa kerja. Teori yang dikembangkan Bekker & Leiter, (2010) menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tidak sejalan dengan kemampuan adaptasi individu dapat memicu stres. Secara umum, stres kerja merupakan kesadaran individu terentu atau perasaan atas disfungsi personal sebagai akibat dari kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja (Parker & DeCotiis, 1983).

Survei lapangan yang dilakukan peneliti pada karyawan divisi produksi PT Elektronik X di Bekasi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengalami stres kerja akibat kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti ruangan produksi terlalu dingin, mesin produksi yang begitu bising, jam kerja yang cukup lama, kurangnya ventilasi, serta beban kerja yang tinggi yang mengakibatkan karyawan menjadi kelelahan dalam bekerja. Sebanyak 80% responden menyatakan bahwa stres mereka meningkat ketika tekanan kerja tidak diimbangi dengan dukungan manajerial dan suasana kerja yang kondusif. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan penulis terhadap sepuluh responden serta wawancara kepada HRD di lingkungan kerja PT Elektronik X di Bekasi, diketahui bahwa sebagian besar karyawan divisi produksi mengalami stres kerja yang dipicu oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Faktor-faktor fisik seperti suhu ruangan produksi yang terlalu dingin dan bising, jam kerja yang cukup lama dan terget produksi yang cukup banyak dalam sehari bekerja, serta faktor-faktor non fisik seperti hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik serta tekanan kerja yang tidak diimbangi dengan dukungan manajerial menjadi keluhan yang paling sering muncul dari para responden yang mengakibatkan menurunnya target produksi

Zuhrah et al., (2025), Lahat & Santosa (2018), serta Makarim, Naufal (2024) semuanya menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat stres karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian kami mendukung temuan tersebut. Semua faktor yang mengelilingi individu dan berpotensi mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas pekerjaan secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja (Manda, 2020). Menurut Institut Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH, 1998), baik aspek fisik maupun non-fisik tempat kerja dapat berdampak pada kesehatan mental dan tingkat stres karyawan.

Melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja, khususnya di industri elektronik, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja pada karyawan PT Elektronik X divisi produksi di Bekasi.

## 2. Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, memproses, dan menganalisis data numerik guna mengkaji secara objektif hubungan antara variabel penelitian. Pendekatan kuantitatif dengan desain korelasi digunakan untuk tujuan ini (Muin, 2023). Untuk menguji hipotesis, analisis dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Variabel-variabel

dalam penelitian ini meliputi variabel independen dan dependen; variabel independen mencakup faktor-faktor seperti lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen mencakup faktor-faktor seperti tingkat stres di tempat kerja. Teori stres kerja yang dikemukakan oleh Parker & DeCotiis (1983) diterapkan di sini; teori ini mencakup dua aspek utama, yaitu kecemasan dan tekanan waktu. Pada saat yang sama, variabel lingkungan kerja mempertimbangkan unsur-unsur layanan kerja, hubungan kerja, dan kondisi kerja sesuai dengan teori yang diajukan oleh Simanjuntak (2003).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi produksi PT Elektronik X di Bekasi berjumlah 100 orang dengan rentang usia 18–40 tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2013). Dengan demikian, total sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden yang memenuhi kriteria usia yang telah ditetapkan.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin yaitu "Sangat Setuju" (SS), "Setuju" (S), "Kurang Setuju" (KS), "Tidak Setuju" (TS), "Sangat Tidak Setuju" (STS). Penelitian ini menggunakan instrumen stres kerja yang bernama Job Stress Scale (JSS) yang dikembangkan oleh Parker & DeCotiis (1983) yang telah dimodifikasi oleh Mufti (2022) terdiri dari 13 item yang mencakup dimensi tekanan waktu dan kecemasan. Sementara itu, instrumen lingkungan kerja menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek dari teori Simanjuntak (2003) yaitu pelayanan kerja, hubungan kerja, dan kondisi kerja dengan total 36 item.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **3.1. Profil Responden**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan operator produksi PT X di Bekasi. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan yang bersedia berpartisipasi dijadikan responden. Total terdapat 100 responden, yang mengisi kuesioner penelitian melalui Google Form yang disebarluaskan oleh pihak HRD PT X.

Berdasarkan hasil olah data, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (81%). Dari segi usia, kelompok terbesar berada pada rentang usia  $\geq 40$  tahun (38%), diikuti usia 21–30 tahun (30%), usia 31–40 tahun (29%), dan usia 18–20 tahun (3%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA (82%), sementara sisanya terdiri dari lulusan S1 (12%) dan D-III (6%). Adapun masa kerja mayoritas berada pada rentang 1–10 tahun (60%), disusul kelompok 20–30 tahun (21%), 10–20 tahun (10%), 30–40 tahun (6%), dan masa kerja 1–12 bulan (3%). Profil ini menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang dan karakteristik demografis yang relevan dengan kondisi operasional perusahaan.

#### **3.2. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian diawali dengan observasi awal serta wawancara bersama HRD PT X, yang menunjukkan adanya fenomena stres kerja pada operator produksi. Setelah itu peneliti

menentukan variabel penelitian, memilih teori pendukung, serta menetapkan instrumen pengukuran. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner melalui Google Form. Instrumen skala stres kerja dan lingkungan kerja yang digunakan merupakan adaptasi dari alat ukur yang sudah ada. Penelitian dilaksanakan mulai April 2025, sedangkan pengumpulan data dilakukan pada 21 Juli–2 Agustus 2025. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 27.0.1.

### 3.3. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan pada 10 responden untuk memastikan kelayakan alat ukur. Pada variabel lingkungan kerja, seluruh 36 aitem dinyatakan valid dengan nilai korelasi Pearson berkisar antara 0,413–0,872, sehingga tidak ada aitem yang digugurkan. Pada variabel stres kerja, sebanyak 12 aitem dinyatakan valid dengan nilai korelasi antara 0,342–0,773, sementara satu aitem dinyatakan tidak valid dan dihapus. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki validitas yang memadai dan layak digunakan dalam penelitian. Selain itu, Dari hasil pengujian reliabilitas, skala Lingkungan Kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,958, sedangkan skala Stres Kerja memperoleh nilai 0,914. Nilai reliabilitas tersebut mengindikasikan bahwa kedua instrumen berada dalam kategori sangat baik, karena masing-masing memiliki koefisien di atas 0,8, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur reliabel dan konsisten digunakan dalam penelitian ini.

### 3.4. Uji Asumsi Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov	
Sig.	<.001
Keterangan	Tidak terdistribusi normal

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 4.7 menggunakan Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai signifikansi ( $p$ ) < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal karena  $p < 0,05$ . Ketidakteraturan distribusi ini kemungkinan muncul akibat kecenderungan responden memilih nilai tengah maupun pilihan ekstrem, atau adanya perbedaan persepsi antara responden dan peneliti sehingga data menjadi tidak simetris. Oleh karena itu, analisis hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi non-parametrik.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Uji Linearitas ( <i>Linear Regression</i> )	
Lingkungan Kerja	Sig.	<.001
Stres Kerja	Keterangan	Uji asumsi terpenuhi

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan pengujian linearitas antara variable lingkungan kerja dan stres kerja menunjukkan nilai signifikansi  $P < .001$  pada baris linear. Ditemukan adanya hubungan linear antar variabel x (lingkungan kerja) dan y (stres kerja) sebab nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### 3.5. Kategorisasi Penelitian

Tabel 3. Kategorisasi lingkungan kerja

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Presentase (%)
Rendah	<106.735	3	3
Sedang	106.735 – 109.264	0	0
Tinggi	>109.264	97	97
Total		100	100

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel kategorisasi variabel lingkungan kerja, dapat ditemukan bahwa skor dibawah 106.735 termasuk dalam kategori rendah. Sementara itu, skor antara 106.735 hingga 109.264 dikategorikan sebagai sedang dan skor diatas 109.264 termasuk dalam kategori tinggi. Hasil menunjukkan bahwa sebanyak 3% atau 3 responden berada dalam kategori rendah. Sebanyak 0% atau 0 responden dalam kategori sedang dan 97% atau 97 responden ada dalam kategori tinggi

Tabel 4. Kategorisasi stres kerja

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Presentase (%)
Rendah	<36.757	56	56
Sedang	36.757 – 41.242	10	10
Tinggi	>41.242	34	34
Total		100	100

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel kategorisasi variabel stres kerja dapat disimpulkan bahwa skor dibawah 36.757 termasuk dalam kategori rendah. Sementara itu, skor antara 36.757 hingga 41.242 dikategorikan sebagai sedang dan skor di atas 41.242 termasuk dalam kategori tinggi. Hasil menunjukkan bahwa sebanyak 56% atau 56 responden berada dalam kategori rendah. Sebanyak 10% atau 10 responden tergolong dalam kategori sedang dan 34% atau 34 responden berada pada kategori tinggi.

### 3.6. Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Variable	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Lingkungan Kerja	Spearman's rho	
	p-value	
Stres kerja	Spearman's rho	-0.205
	p-value	<.001

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi diatas, diketahui bahwa taraf signifikansi nilai (p) sebesar <0.001 dengan hasil korelasi Spearman's rho sebesar -0.205 yang menunjukkan terdapat hubungan

negatif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel stres kerja. Pada uji korelasi apabila nilai signifikansi  $p < 0.05$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kemudian berdasarkan hasil korelasi Spearman's rho ditemukan bahwa terdapat hubungan dengan arah negatif antara lingkungan kerja dengan stres kerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja akan semakin rendah stres kerja.

### 3.7. Diskusi dan Pembahasan

Hasil uji coba instrumen menunjukkan bahwa skala lingkungan kerja dinyatakan valid tanpa ada aitem yang digugurkan, dengan rentang validitas 0,413–0,872 dan reliabilitas 0,958. Pada skala stres kerja, satu aitem dinyatakan gugur, sementara 12 aitem lain valid dengan rentang 0,342–0,773 dan reliabilitas 0,914. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua instrumen memiliki kualitas pengukuran yang baik dan dapat diandalkan untuk menilai lingkungan kerja serta tingkat stres kerja karyawan.

Uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi  $< 0,01$  sehingga tidak berdistribusi normal. Ketidakteraturan distribusi diduga dipengaruhi oleh sifat subjektif dari penilaian responden terhadap lingkungan kerja dan stres kerja, yang menyebabkan persepsi bervariasi. Dengan demikian, analisis hipotesis menggunakan teknik non-parametrik dipandang paling sesuai. Selain itu, hasil uji linearitas memperlihatkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear, sehingga analisis korelasi tetap dapat dilakukan secara tepat.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai lingkungan kerja berada pada kategori tinggi, yang menggambarkan kondisi kerja yang cukup baik, aman, dan mendukung aktivitas produksi. Namun, masih ada sebagian kecil karyawan yang merasa lingkungan kerja belum ideal. Pada variabel stres kerja, sebagian besar responden berada pada kategori rendah, yang menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan. Meski begitu, terdapat kelompok karyawan yang mengalami stres pada kategori tinggi, menandakan bahwa beban kerja atau tekanan tertentu masih menjadi faktor yang perlu diperhatikan.

Pada variabel stres kerja, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yaitu sebanyak 56 karyawan berada pada kategori rendah, yang menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan. Meskipun demikian, terdapat 10 karyawan yang mengalami stres kerja pada kategori sedang, dan 34 karyawan berada dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat stres kerja yang relatif rendah, menandakan adanya kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan. Namun keberadaan karyawan yang berada dalam kategori sedang hingga tinggi menunjukkan bahwa tekanan kerja tertentu masih perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mencegah potensi penurunan kinerja maupun kesejahteraan psikologis karyawan.

Analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja, dengan nilai  $p < 0,001$  dan koefisien Spearman's rho sebesar  $-0.205$ . Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah tingkat stres kerja

yang dirasakan karyawan. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti studi Taufik (2023), Luma (2018), serta Pradana *et al.*, (2023) yang sama-sama menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, terutama pada satu divisi dalam satu perusahaan, sehingga ruang lingkup penelitian cukup terbatas. Kondisi ini membatasi kemampuan generalisasi hasil konteks divisi lain yang mungkin memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda. Selain itu, pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu, sehingga penelitian hanya menggambarkan kondisi pada saat data dikumpulkan, kondisi lingkungan kerja dan tingkat stres kerja dapat berubah dari waktu ke waktu. Serta penggunaan instrumen kuesioner yang membuat data sangat bergantung pada persepsi subjek responden. Faktor seperti keadaan emosi, tingkat kelelahan dan kecenderungan memberikan jawaban yang dapat menyebabkan data menjadi tidak terdistribusi normal.

#### **4. Kesimpulan**

Temuan studi ini menunjukkan korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres terkait pekerjaan di kalangan karyawan PT X di divisi manufaktur. Hubungan yang ditemukan bersifat negatif, artinya peningkatan lingkungan kerja yang dilaporkan oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan tingkat stres terkait pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan tingkat stres di kalangan karyawan. Secara umum, tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori rendah, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, meski beberapa faktor seperti target produksi dan ritme kerja tetap menjadi sumber tekanan. Dengan demikian, lingkungan kerja terbukti memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat stres kerja. Perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun psikologis, diperlukan untuk membantu menekan stres serta mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

#### **Daftar Pustaka**

- Bekker, A., & Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1st Editio).
- Desi Cipta, W., & Dewa Nyoman, B. K. (2023). Penurunan Kinerja Pegawai karena Work-Family Conflict dan Stres Kerja\_. *Jurnal Managemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(11), 2194–2196.
- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva - Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 2598–5256.
- Luma, M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 10(1), 39–46. <https://doi.org/10.30984/jii.v10i1.589>

- Makarim, Naufal, A.-F. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Medan*. <https://repository.uma.ac.id/>.
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Mufti, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Sabar Terhadap Work Life Balance*. <https://repository.uinjkt.ac.id/>.
- Muin, A. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Nurul Ikhwan Sahlan, Peggy A. Mekel, I. T. (2015). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*. 3(1), 52–62.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior And Human Performance*, 160–177. <https://doi.org/10.4324/9780203813140>
- Pradana, M. F., Safar, L. O. A., & Pawitra, T. A. (2023). (Journal of Industrial and Manufacture Engineering). *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)*, 5(1), 30–40.
- Simanjuntak. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung : Alfabetika., 2013.
- Taufik, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Universitas Mitra Bangsa , Indonesia Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Cahaya Mandalika*.
- Vira Sani Putri, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195–205. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339>
- Zuhrah, A. H., Raharja, J., & Purbasari, R. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Insansandang Internusa Kabupaten Sumedang Jawa Barat*. 8, 3453–3460.