

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan  
Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh  
**Nadhira Ramadhanti**  
**1600934**

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**  
**2021**

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA  
BANDUNG**

Oleh:  
Nadhira Ramadhanti  
1600934

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Nadhira Ramadhanti 2021  
Universitas Pendidikan Indonesia 2021  
Agustus 2021

Hak cipta dilindungi undang-undang. Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau  
Sebagian dengan di ceta ulang difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

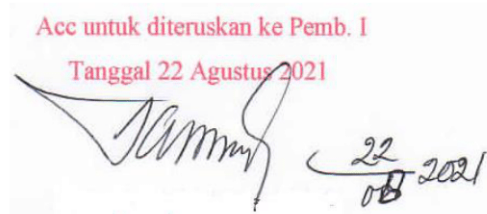
Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M.  
NIP. 19550917 198002 1 001

Pembimbing II



Drs. H. Eded Tarmendi, MA  
NIP.19580105 198002 1 002

Menyetujui,  
Ketua Program Studi  
Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.  
NIP. 19820830 200501 2 001

Tanggung Jawab Yuridis  
Ada pada Penulis



Nadhira Ramadhanti  
1600934

## ABSTRAK

Nadhira Ramadhanti (1600934), **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA Tirtawening Kota Bandung”**. Di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M dan Drs. H. Eded Tarmedi, M.A.

Perusahaan pada berbagai sektor menghadapi kinerja pegawai yang rendah, baik pada sektor swasta, institusi kesehatan, pendidikan dan perbankan serta pada sektor publik. Salah satu perusahaan yang mengalami penurunan kinerja adalah PERUMDA Tirtawening Kota Bandung. Ada beberapa strategi meningkatkan kinerja pegawai dengan mengkonduksifkan lingkungan kerja dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan terkait (1) kondisi lingkungan kerja pegawai, (2) tingkat stres kerja pegawai, (3) tingkat kinerja pegawai, (4) bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (5) bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai (6) Adakah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan kuesioner berupa *google form*. Teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan hasil perhitungan sebanyak 133 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan perangkat lunak computer SPSS versi 25.0. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) lingkungan kerja berada pada tingkat tinggi, 2) stres kerja berada pada tingkat tinggi, 3) kinerja berada pada tingkat tinggi, 4) lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 37,8% terhadap kinerja, jika dilihat dari tabel Guilford pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja berada pada klasifikasi sangat kuat 5) stres kerja memiliki pengaruh sebesar 34,7% terhadap kinerja, jika dilihat dari tabel Guilford pengaruh stres kerja terhadap kinerja berada pada klasifikasi sangat kuat. Dari hasil penelitian pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja yang rendah akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan kekondusifan lingkungan kerja melalui aspek lingkungan kerja non fisik (*non physical work stress*), mengurangi stres kerja dapat meningkatkan pada aspek pengembangan karir pegawai, dan kinerja dapat ditingkatkan pada aspek apresiasi dengan cara memberikan perhatian dan pujian kepada sesama pegawai karena dapat menyelesaikan pekerjaannya, serta memberikan gaji dan bonus sesuai kontribusinya.. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan mampu mengkonduksifkan lingkungan kerja dan mengurangi stres kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja.

**Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Sektor Publik, Bandung**

## ABSTRACT

Nadhira Ramadhanti (1600934), "*The Influence of Work Stress and Work Environment on Employee Performance PERUMDA Tirtawening Bandung City*". Under the guidance of Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M and Drs. H. Eded Tarmedi, M.A.

Companies in various sectors face low employee performance, both in the private sector, health institutions, education and banking as well as in the public sector. One of the companies experiencing a decline in performance is PERUMDA Tirtawening, Bandung City. There are several strategies to improve employee performance by facilitating the work environment and work stress. This study aims to obtain findings related to (1) the conditions of the employee's work environment, (2) the level of employee job stress, (3) the level of employee performance, (4) how the work environment influences employee performance, (5) how the influence of work stress on performance employees (6) Is there any effect of work environment and work stress simultaneously on employee performance. This study uses quantitative methods. Collecting data with a questionnaire in the form of a google form. The sample technique used is simple random sampling with the results of the calculation as many as 133 employees.. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS computer software version 25.0. The results of the study can be seen that 1) the work environment is at a high level, 2) work stress is at a high level, 3) the performance is at a high level, 4) the work environment has an influence of 37.8% on performance, if seen from the Guilford table the influence of the work environment on performance is in a very strong classification 5) work stress has an influence of 34.7% on performance, if seen from the Guilford table the effect of work communication on performance is in a very strong classification. From the results of hypothesis testing research, it can be seen that the work environment and work stress affect performance. Low performance will have an impact on company productivity. Based on the results of the study, it is suggested that companies can improve the conduciveness of the work environment through aspects of the non-physical work environment (non-physical work stress), reducing work stress can improve the aspects of employee career development, and performance can be improved on the appreciation aspect by giving attention and praise to others. employees because they can complete their work, and provide salaries and bonuses according to their contributions. Therefore, it is hoped that the company will be able to make the work environment conducive and reduce work stress which has an impact on improving performance.

**Keywords: Work Stress, Work Environment, Performance, Public Sector, Bandung**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>9</b>
2.1 Kajian Pustaka .....	9
2.1.1 Konsep Stres Kerja .....	9
2.1.1.1 Konsep Stres Kerja dalam Perilaku Organisasi .....	9
2.1.1.2 Definisi Stres Kerja.....	10
2.1.1.3 Dimensi Stres Kerja .....	11
2.1.1.4 Model Stres kerja .....	13
2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	15
2.1.2 Konsep Lingkungan Kerja .....	15
2.1.2.1 Konsep Lingkungan Kerja dalam Perilaku Organisasi ...	15
2.1.2.2 Definisi Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.4 Model Lingkungan Kerja .....	18
2.1.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...20	
2.1.3 Konsep Kinerja Pegawai.....	20
2.1.3.1 Konsep Kinerja Pegawai dalam Perilaku Organisasi.....	20
2.1.3.2 Definisi Kinerja Pegawai .....	21
2.1.3.3 Dimensi Kinerja Pegawai.....	21

2.1.3.4 Model Kinerja Pegawai.....	25
2.1.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	26
2.1.4 Pengaruh Antar Variabel.....	27
2.1.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
2.1.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	28
2.1.5 Penelitian Terdahulu .....	28
2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
2.3 Hipotesis .....	38
<b>BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Objek Penelitian.....	39
3.2 Jenis dan Metode Penelitian.....	39
3.2.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2.2 Metode Penelitian .....	39
3.3 Operasional Variabel.....	40
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	49
3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	51
3.5.1 Populasi.....	51
3.5.2 Sampel.....	51
3.5.3 Teknik Penarikan Sampel .....	53
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.7 Method of Successive Interval (MSI) .....	55
3.8 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	56
3.8.1 Hasil Pengujian Validitas.....	56
3.8.2 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	60
3.9 Rancangan Analisis Data .....	62
3.9.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif.....	63
3.9.2 Rancangan Analisis Data Verifikatif .....	65
3.9.3 Pengujian Hipotesis ( <i>Resampling Bootstrapping</i> ) .....	74
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>77</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	77
4.1.1 Profil Perusahaan .....	77
4.1.1.1 Identitas Perusahaan.....	77
4.1.1.2 Sejarah Perusahaan .....	77
4.1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	79

4.1.1.4 Struktur Organisasi .....	79
4.1.2 Karakteristik Responden .....	80
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	80
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	81
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja ....	81
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan .....	82
4.2 Hasil Pengujian Deskriptif.....	82
4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.....	82
4.2.1.1 Tanggapan Dimensi Kondisi Pekerjaan.....	83
4.2.1.2 Tanggapan Dimensi Peran .....	84
4.2.1.3 Tanggapan Dimensi Faktor Interpersonal.....	85
4.2.1.4 Tanggapan Dimensi Pengembangan Karir .....	86
4.2.1.5 Tanggapan Dimensi Struktur Organisasi .....	87
4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.....	88
4.2.2.1 Tanggapan Dimensi Lingkungan Kerja Fisik.....	88
4.2.2.2 Tanggapan Dimensi Lingkungan Non Fisik .....	89
4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.....	90
4.2.3.1 Tanggapan Dimensi Efektivitas .....	91
4.2.3.2 Tanggapan Dimensi Apresiasi .....	92
4.2.3.3 Tanggapan Dimensi Pengetahuan.....	93
4.2.3.4 Tanggapan Dimensi Keterampilan.....	94
4.2.3.5 Tanggapan Dimensi Sikap Kerja .....	95
4.3 Hasil Pengujian Verifikatif .....	96
4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	96
4.3.2 Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	99
4.3.3 Pengujian Hipotesis ( <i>Resampling Bootstraping</i> ).....	101
4.4 Pembahasan Penelitian.....	103
4.4.1 Pembahasan Gambaran Stres Kerja .....	103
4.4.2 Pembahasan Gambaran Lingkungan Kerja.....	105



4.4.3 Pembahasan Gambaran Kinerja Pegawai .....	107
4.4.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	109
4.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	110
4.4.6 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	110
4.5 Implikasi Hasil Penelitian .....	111
4.5.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis .....	111
4.5.2 Temuan Penelitian Bersifat Empiris .....	113
4.6 Implikasi Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis .....	114
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>117</b>
5.1 Kesimpulan .....	117
5.2 Saran .....	118
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>120</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Hal
1.1	Kinerja Pegawai Perumda Tirtawening Kota Bandung Tahun 2015 – 2019 .....	4
1.2	<i>Turnover</i> Pegawai Perumda Tirtawening Kota Bandung Tahun 2016 – 2019.....	4
2.1	Penelitian Terdahulu .....	28
3.1	Operasional Variable.....	41
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	50
3.3	Sebaran Populasi Perumda Tirtawening Kota Bandung .....	51
3.4	Jumlah Sebaran Sampel Perumda Tirtawening Kota Bandung .....	54
3.5	Hasil Pengujian Validitas Variable Stres Kerja .....	57
3.6	Hasil Pengujian Validitas Variable Lingkungan Kerja.....	58
3.7	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai .....	58
3.8	Hasil Pengujian Realibilitas .....	62
3.9	Skor Alternatif Jawaban Positif dan Negatif.....	62
3.10	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden .....	64
3.11	Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran Reflektif.....	69
3.12	Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran Reflektif.....	73
3.13	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi Menurut Guildford.....	73
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	79
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ....	80
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	80
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan...	81
4.6	Tanggapan Dimensi Kondisi Pekerjaan .....	82
4.7	Tanggapan Dimensi Peran .....	83
4.8	Tanggapan Dimensi Faktor Interpersonal .....	84
4.9	Tanggapan Dimensi Pengembangan Karir.....	85
4.10	Tanggapan Dimensi Struktur Organisasi .....	86
4.11	Tanggapan Dimensi Lingkungan Kerja Fisik .....	87
4.12	Tanggapan Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik .....	89
4.13	Tanggapan Dimensi Efektifitas.....	90
4.14	Tanggapan Dimensi Apresiasi .....	91
4.15	Tanggapan Dimensi Pengetahuan .....	92
4.16	Tanggapan Dimensi Keterampilan.....	93
4.17	Tanggapan Dimensi Sikap Kerja .....	94
4.18	Nilai <i>Contract Realibility and Validity</i> .....	95

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal</b>
4.19	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	96
4.20	<i>Cross Loading</i> .....	96
4.21	Nilai <i>Composite Reliability Dan Cronbanch's Alpha</i> .....	98
4.22	Nilai Uji <i>R-Square</i> .....	99
4.23	Nilai Uji <i>F-Square</i> .....	99
4.24	Nilai Uji Stone Geisser ( $Q^2$ ).....	100
4.25	Nilai Uji <i>Good of Fit (GoF)</i> .....	100
4.26	Nilai Koefisien Jalur .....	101
4.27	Rekapitulasi Dimensi Stres Kerja .....	103
4.28	Rekapitulasi Dimensi Lingkungan Kerja .....	105
4.29	Rekapitulasi Dimensi Kinerja Pegawai.....	107

## DAFTAR GAMBAR

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal</b>
2.1	Model Stres Kerja Menurut Champoux .....	13
2.2	Model Stress Kerja Menurut Robbins.....	14
2.3	Model Lingkungan Kerja .....	18
2.4	Model Kinerja Potter dan Lawler.....	25
2.5	Model Kinerja Deming .....	26
2.6	Kerangka Pemikiran.....	37
2.7	Paradigma Penelitian.....	38
3.1	Garis Kontinum Penelitian.....	65
3.2	Diagram Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	67
4.1	Struktur Organisasi Perumda Tirtawening Kota Bandung.....	79
4.2	Tampilan Output Pengujian Model Struktural.....	103
4.3	Hasil Kontinum Variabel Stres Kerja .....	105
4.4	Hasil Kontinum Variabel Lingkungan Kerja .....	107
4.6	Hasil Kontinum Variabel Kinerja Pegawai.....	109

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SK Pembimbing Skripsi
Lampiran 2	Rekapitulasi Bimbingan
Lampiran 3	Surat Pengantar
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian
Lampiran 5	Koding Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y
Lampiran 7	Koding Karakteristik Responden
Lampiran 8	Koding Variabel X1, X2, dan Y
Lampiran 9	Hasil Pengolahan Data Deskriptif Variabel X1, X2, dan Y
Lampiran 10	Hasil Pengolahan Data Verifikatif Variabel X1, X2, dan Y
Lampiran 11	Curriculum Vitae

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Armstrong, M. (2015). *Handbook of Reward Management Practice*.  
<https://www.koganpage.com/product/armstrong-s-handbook-of-reward-management-practice-9780749473891>
- Armstrong, M. (2016). *A handbook of human resource management practice*.  
*Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1141-1>
- Bernadin, H. J., & Russel. (2010). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Cardoso Gomes, F. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2017). *Organizational Behaviour*. In  
*Organizational Behaviour* (Ninth edit).  
<https://doi.org/10.4324/9780203857595>
- Champoux, J. E. (2011). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations - Joseph E. Champoux - Google Buku*.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Method : 12th Edition*.
- Danang Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Ketii). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (Fourteenth, p. 374). McGraw-Hill.
- Gie, T. L. (2009). *Administrasi Perkantoran Modern* (4th ed.). Liverty.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach 12th Edition The Twelfth Edition of Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach is ideal for. [www.mhhe.com](http://www.mhhe.com)*
- Malhotra, N. K., & Birks, D. S. (2013). *Marketing Research : An Applied Approach*.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- McDaniel, & Gates. (2015). *Marketing Research* (10th ed.).
- Nitisemito, A. S. (1991). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalial*. Ghalia Indonesia.
- Perrewe, P. L., Halbesleben, J. R. B., & Rosen, C. C. (2015). *Mistreatment in Organization*. Emerald Group Publishing Limited.
- Rasyid, H. A. (2003). *Teknik Penarikan Sample dan Penyusunan Skala*. Universitas Padjajaran.

- Rivai, Veitzhal, & Sagala, E. J. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Kedua)*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Edisi Kedu). PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Fifteenth, p. 260). Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Global Edition*.
- Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U, & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Abridged,). John Wiley and Sons Inc.
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.
- Thompson, S. K. (2012). *Sampling* (3rd ed.). John Wiley and Sons Inc.
- Umar, H. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational Behavior Securing Competitive Advantage*.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. UPP STIM YKPN.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri & Organisasi, dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana.

**Jurnal:**

- Ali, S. B., Mahdi, A., & Malihe, J. (2012). *The Effect of Employees ' Performance Appraisal Procedure on their Intrinsic Motivation*. 2(12), 161–168.
- Alniacik, E., Alniacik, U., Erat, S., & Akcin, K. (2013). *Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions ?* 99, 274–281.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.495>
- Amabile, T. M., & Conti, R. (1999). Changes in The Work Environment for Creativity During Downsizing. *Academy of Management Journal*, 42(6), 630–640. <https://doi.org/10.2307/256984>

- Amalini, H. F., Musadieq, M. Al, & Afrianty, T. W. (2016). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA ( Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kota Malang )*. 35(1), 68–77.
- Arab, A. M., Nurmayanti, S., & Furqan, L. M. (2019). Effect of Locus of Control, Non-Physical Work Environment and Work Discipline on Job Satisfaction. *Doarj.Org*, 3(2), 17–37. <http://www.doarj.org/ijhrss/wp-content/uploads/2019/IJHRSS/02/3.pdf>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.21831/ECONOMIA.V9I2.1809>
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- Armstrong, M. (2015). *Handbook of Reward Management Practice*. <https://www.koganpage.com/product/armstrong-s-handbook-of-reward-management-practice-9780749473891>
- Armstrong, M. (2016). *A handbook of human resource management practice. Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1141-1>
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology*, 7(MAY), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- Aulia. (2017). Stres Kerja Dan Kinerja : Meta Analisis. *Humanitas*, 13(2), 95. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6066>
- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122–126. <https://doi.org/10.5539/ijms.v2n1p122>
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness:A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31, 665–699.
- Bernadin, H. J., & Russel. (2010). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2017). Organizational Behaviour. In *Organizational Behaviour* (Ninth edit). <https://doi.org/10.4324/9780203857595>
- Cardoso Gomes, F. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing Workplace Stress*. SAGE Publication Inc.
- Champoux, J. E. (2011). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations - Joseph E. Champoux - Google Buku*.



[https://books.google.co.id/books?id=CXu3DAAAQBAJ&pg=PT3&lpg=PT3&dq=Champoux,+Joseph+E.+2011.+Organizational+Behavior:+Integrating+Individuals,+Groups,+and+Organizations.+Oxon:+Taylor+%26+Francis+\(Routledge+Collection\).&source=bl&ots=A11-WGpD82&sig=ZMRYvIa](https://books.google.co.id/books?id=CXu3DAAAQBAJ&pg=PT3&lpg=PT3&dq=Champoux,+Joseph+E.+2011.+Organizational+Behavior:+Integrating+Individuals,+Groups,+and+Organizations.+Oxon:+Taylor+%26+Francis+(Routledge+Collection).&source=bl&ots=A11-WGpD82&sig=ZMRYvIa)

- Chaturvedi, A., & Joshi, M. (2017). Work Stress and Employee Performance in Public and Private Sector Life Insurance Companies. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3011147>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Method : 12th Edition*.
- Danang Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Denisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Supplemental Material for Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress? *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 421–433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085.supp>
- Dewi, S., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *4*(2), 1–8.
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(2), 1026. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p16>
- Dizgah, M. R., Chegini, M. G., & Bisokhan, R. (2012). *Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector*. *2*(2), 1735–1741.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, *2*(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). *The Effect of Training on Employee Performance*. *5*(4), 137–147.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, *11*(14), 122–129. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00182-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00182-8)
- Gibson, J. L. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (Fourteenth, p. 374). McGraw-Hill.
- Gie, T. L. (2009). *Administrasi Perkantoran Modern* (4th ed.). Livery.
- Hanifa, S., & Oktafani, F. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk. KANTOR CABANG SUBANG. *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, *4*(2). <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.12905>

- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kabupaten Lumajang*. 2(1), 79–97.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Hunter, L. W., & Thatcher, S. M. . (2007). Feeling the Heat: Effect of Stress, Commitment, and Job Experience On Job Performance. *Academy of Management Journal*, 50(4), 953–968.
- Ida Ayu Brahmawati, & Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1996), pp.124-135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.124-135>
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2). [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Imran, R., Fatima, A., Zaheer, A., Yousaf, I., & Batool, I. (2012). How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective. *Middle East Journal of Scientific Research*, 11(10), 1455–1462. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2012.11.10.741>
- Irawan, R. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 1–7.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), 1–8.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Kirana, Z. C., & Al-Badri, A. N. (2020). Peranan apresiasi guru terhadap antusias belajar siswa kelas XI Madrasah Aliyah Hasan Muchyi. *SALIMIYA: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1(3), 174–193.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886.

<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>

- Lee, B. K., Seo, D. K., Lee, J. T., Lee, A. R., Jeon, H. N., & Han, D. U. (2016). Impact of Wrk Environment and Work-related Stress on Turnover Intention in Physical Therapists. *Journal of Physical Therapy Science*, 28(8), 2358–2361. <https://doi.org/10.1589/jpts.28.2358>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22361>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2013). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(33), 1–20.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach 12th Edition The Twelfth Edition of Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach is ideal for.* www.mhhe.com
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate–Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Malhotra, N. K., & Birks, D. S. (2013). *Marketing Research : An Applied Approach.*
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT.Remaja Rosdakarya.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Masharyono. (2015). *Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar).* 3(3), 813–830.
- McDaniel, & Gates. (2015). *Marketing Research* (10th ed.).
- Miko, J. (2016). *Peran Perempuan Sebagai Pencari Nafkah Utama Di Kota Subulussalam (Studi Fenomenologi).* 1–124.
- Muchtar, M. (2017). The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.80>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen*

*Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.  
<https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>

- Muhammad Putra Aviantara, Sumiyati, & Masharyono. (2018). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Barrix Sinindo Jakarta. *Journal of Business Management Education*, 3(2), 1–11.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII*, 47–54.
- Musianto, L. S. (2002). *Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian*. 123–136.
- Naci, M., Karabat, C., & Sagbas, M. (2015). *An Applied Analysis On Organizational Stress Management And The Effect Of Stress On Job Performance Of Public Sector Staff*. January 2018.  
<https://doi.org/10.17364/IIB.20151810986>
- Napitupulu, S., Haryono, T., Laksmi Riani, A., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The Impact of Career Development on Employee Performance: An Empirical Study of The public Sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*, 22(3), 276–299.  
<https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003>
- Neal, A., Yeo, G., Koy, A., & Xiao, T. (2012). Predicting The Form and Direction of Work Role Performance from The Big 5 Model of Personality Traits. *Journal of Organizational Behavior*, 175–192. <https://doi.org/10.1002/job>
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial Work Environment and Stress-related Disorders, a Systematic Review. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 60(4), 277–286.  
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqq081>
- Nitisemito, A. S. (1991). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Noblet, A. J., & Rodwell, J. J. (2008). *Integrating Job Stress and Social Exchange Theories to Predict Employee Strain in Reformed Public Sector Contexts*. 555–578. <https://doi.org/10.1093/jopart/mun019>
- Norianggono, Y., Hamid, Djamhur., Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 80670.
- Pasaribu, F. (2012). Pengaruh karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7*, 234–242.
- Perrewe, P. L., Halbesleben, J. R. B., & Rosen, C. C. (2015). *Mistreatment in Organization*. Emerald Group Publishing Limited.

- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing Innovative Work Behavior: The Role of Human Resource Practices. *Personnel Review*, 43(2), 184–208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>
- Putri, S. W., Rodhiyah, & Hari Susanta Nugraha. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk. Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Political Science*, 10, 1–8. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Ramadhani, S. S., Ahman, E., & Senen, S. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Pajak. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 8(1), 31–39.
- Rasyid, H. A. (2003). *Teknik Penarikan Sample dan Penyusunan Skala*. Universitas Padjajaran.
- Rivai, Veitzhal, & Sagala, E. J. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Kedua)*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Edisi Kedu). PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial , Gaya Kepemimpinan , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. 13(1), 40–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Robbins, S. (2013). Organizational Behavior. In *Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki*. <https://doi.org/10.12737/4477>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Fifteenth, p. 260). Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Global Edition*.
- Salah, M. R. A. (2016). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 7.
- Samudri, A., Hamid, N., & Amar, M. Y. (2020). *The Influence of Non-Physical Non Physical Environment and Performance Appraisal on the Performance Employee Through Work Stress as an Intervening Variable*. 2(2), 57–64. <https://doi.org/http://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2.10.26487/hjbs.v2i2.330>
- Samura, M. D., & Sitompul, F. (2020). Analisis Faktor - Faktor Yang

- Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 52–59.
- Sarode, A. P., & Shirsath, M. (2014). The Factors Affecting Employee Work Environment & It's Relation with Employee Productivity. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 3(11), 2735–2737.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sekaran & Bougie. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (John Wileyson (ed.); 5th ed.).
- Sekaran, U, & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Abridged,). John Wiley and Sons Inc.
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.
- Senen, S. H., Sumiyati, Masharyono, & Triananda, N. (2016). The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia. *Atlantis Press*, 15, 596–598.
- Sheldon, C., Denise, J.-D., & Gregory, E. M. (2007). Psychological Stress and Disease. *Journal of the American Medical Association*, 298(14), 1685–1687. <https://doi.org/10.1001/jama.298.14.1685>
- Siramiati, N. W., Surachman, Hadiwidjojo, D., & Rohman, F. (2016). PERFORMANCE-BASED COMPENSATION EFFECT ON EMPLOYEE MOTIVATION, SATISFACTION OF EMPLOYEES, AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES (STUDY ON PRIVATE UNIVERSITIES IN THE PROVINCE OF BALI): CONCEPTUAL FRAMEWORKS. *International Journal of Business, Economics and Law*, 11(2), 62–70.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2005). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*, January, 1–25. <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi* (A. Offset (ed.)).
- Subakti, A. G. (2013). Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor. *Jurnal Motivasi*, 4(9), 596–606.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bintaro Tangsel. *JURNAL SeMaRaK*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i2.1808>
- Sugiyono. (2016). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Alfabeta.

- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 12(2), 660–673.
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Xvi Ambon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3718–3727. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24863>
- Taurisa, C. M. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 1*, 1–16.
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Stafford, K. (2013). Does Fun Pay? The Impact of Workplace Fun on Employee Turnover and Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(4), 370–382. <https://doi.org/10.1177/1938965513505355>
- Thayer, J. F., Verkuil, B., Brosschotj, J. F., Kevin, K., West, A., Sterling, C., Christie, I. C., Abernethy, D. R., Sollers, J. J., Cizza, G., Marques, A. H., & Sternberg, E. M. (2010). Effects of The Physical Work Environment on Physiological Measures of Stress. *European Journal of Preventive Cardiology*, 17(4), 431–439. <https://doi.org/10.1097/HJR.0b013e328336923a>
- Thompson, S. K. (2012). *Sampling* (3rd ed.). John Wiley and Sons Inc.
- Umar, H. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Vischer, J. C. (2007). The Effects of The Physical Environment on Job Performance: Towards a Theoretical Model of Workspace Stress. *Stress and Health*, 23(3), 175–184. <https://doi.org/10.1002/smi.1134>
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational Behavior Securing Competitive Advantage*.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Wallace, J. C., Edwards, B. D., Arnolds, T., Frazier, M. L., & Finch, D. M. (2009). Work Stressor, Role-Based Performance, and the Moderating Influence of Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 254–262.
- Westerman, J. W., & Yamamura, J. H. (2007). Generational Preferences for Work Environment Fit: Effects on Employee Outcomes. *Career Development International*, 12(2), 150–161. <https://doi.org/10.1108/13620430710733631>
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri & Organisasi, dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wright, P. M., & Kehoe, R. R. (2008). *Human Resource Practices and Organizational Commitment: A Deeper Examination*. 46(1), 6–20. <https://doi.org/10.1177/1038411107086540.HR>
- Wynen, J., Van Dooren, W., Mattijs, J., & Deschamps, C. (2019). Linking

turnover to organizational performance: the role of process conformance. *Public Management Review*, 21(5), 669–685.  
<https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1503704>

Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoglu, E. (2013). *Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul : Examining The Moderating Role of Emotional Intelligence*. 75, 518–524.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82.  
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>

Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/ Produksi PT. X*. 4(1).

Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 102–114.  
<https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.268>

Zenju, N. S. (2016). The Influence of New Communication on Performance Clerk Assistant Administration of the Economy and the Development of the Regional Secretariat of Bandung. *Journal of Social Science Studies*, 4(1), 97.  
<https://doi.org/10.5296/jsss.v4i1.10086>