

## PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA AIR MINUM WAE MANURUNG KABUPATEN BONE

Martang Muhammad<sup>1</sup>, Andi Hendra Syam<sup>2</sup>, Hafipah<sup>3</sup>  
STIM LPI Makassar

[martangmuhammad@gmail.com](mailto:martangmuhammad@gmail.com), [andihendrasyam@gmail.com](mailto:andihendrasyam@gmail.com), [hafipah@stim-lpi.ac.id](mailto:hafipah@stim-lpi.ac.id)

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone. Yaitu Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dengan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone. Penelitian ini menggunakan sampel 70 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kusioner yang di olah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji realibilitas. Uji hipotesis menggunakan uji Simultan (f) Dan Uji Parsial (t).*

*Hasil peneltiian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan  $Y = 5,963 + 0,622 X1 + 0,056 X2$ . Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan stres kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Stres Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama atau Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) dan nilai koefisien determinan R<sup>2</sup> sebesar 0,712. Hal ini berarti variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone. sebesar 71,2%. Sedangkan sisanya dipenagruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.*

*Manfaat peneliitian ini untuk memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone.*

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work stress and work environment on the performance of employees of the Wae Manurung Drinking Water Company, Bone Regency. Namely work stress (X1), Work Environment (X2) with the dependent variable Employee Performance (Y) Perumda Air Minum Wae Manurung, Bone Regency. This research used a sample of 70 respondents. The data collection method used was by distributing questionnaires which were processed using multiple linear regression analysis. The tests used to test research instruments are validity tests and reliability tests. Hypothesis testing uses the Simultaneous test (f) and Partial Test (t).

The research results show that based on the results of multiple regression analysis, the equation  $Y = 5.963 + 0.622 X1 + 0.056 X2$  is obtained. Hypothesis testing using the t test shows that work stress (X1) has a significant influence on employee performance (Y) and the work environment (X2) has a significant influence on employee performance (Y) Work Stress (X1) and Work Environment (X2) together or simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) The determinant coefficient value R<sup>2</sup> is 0.712. This means that the variables of work stress and work environment affect employee performance at the Wae Manurung Drinking Water Company, Bone Regency. amounting to 71.2% Meanwhile, the rest is influenced by other factors that were not studied.

The benefit of this research is to provide input to companies regarding the influence of work stress and the work environment on employee performance at Perumda Air Minum Wae Manurung, Bone Regency.

**Keywords:** Job Stress, Work Environment and Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia dan organisasi atau perusahaan mempunyai satu kesatuan yang saling membutuhkan, padahal telah ada berbagai alat atau mesin otomatis ditemukan, sampai saat ini belum pernah ada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat melaksanakan tugasnya tanpa bantuan manusia sumber daya. Melalui penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberhasilan sumber daya manusianya. Sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan. Dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia, akan dapat berkontribusi untuk kinerja perusahaan. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya (*expense*), tetapi pegawai dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dan menentukan dalam mensukseskan tugastugas, maka harus dikembangkan kemampuannya atau mampu memecahkan setiap permasalahan yang ada dalam organisasi tersebut.

Sebuah lembaga survei manajemen sumber daya manusia internasional melakukan survei mengenai isu tersebut pentingnya karyawan sebagai salah satu aset perusahaan yang tergolong aset berharga. Hasil survei menunjukkan bahwa 70% Banyak perusahaan di Indonesia kesulitan merekrut dan mempertahankan karyawan yang kompeten sesuai kriteria yang diinginkan. Dari survei yang dilakukan diketahui bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi, diantaranya adalah budaya di dalam lingkungan tersebut perusahaan, komitmen karyawan dalam perusahaan, kompensasi bagi karyawan, stres kerja dalam perusahaan, dan pekerjaan lingkungan di dalam perusahaan. Hanya 34% yang berniat bertahan di perusahaan tempat mereka pertama kali bekerja (Waston, 2014.).

Berdasarkan survei tersebut terlihat cukup banyak perusahaan di Indonesia yang kesulitan mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan kriteria yang diinginkan dan cukup banyak juga yang kesulitan mempertahankan karyawannya. Hal ini jelas menunjukkan bahwa sebuah perusahaan dalam Mengelola perusahaannya dituntut untuk mampu memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik dan benar, bagaimana kemudian perusahaan harus mampu untuk memastikan bahwa karyawannya dapat menghasilkan kinerja terbaiknya. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana caranya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila kinerja pegawai buruk akan menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja pegawai dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor diantaranya yaitu dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja adalah keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Seorang pegawai yang stres akan berakibat buruk bagi kesehatan dan mengganggu pekerjaan yang menyebabkan kinerja menurun. Menurut Higgins & dalam Umar (2010:55) berpendapat bila pegawai tidak memiliki stres maka tantangan tidak ada dan akibatnya kinerja rendah. Semakin tinggi tingkat stres maka tantangan kerja juga semakin bertambah, hal tersebut mengakibatkan kinerja bertambah. Jadi, stres kerja seorang pegawai harus berada dalam posisi standar maksimal kinerja seseorang. Berdasarkan observasi terkait stres kerja di Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone yaitu masih banyak pekerjaan pegawai yang menumpuk sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan pemimpin sulit terpenuhi, tekanan kerja dalam memberikan tugas tambahan harus dikerjakan sehingga membuat pekerjaan lain menumpuk, seringkali pegawai mendapatkan kerja dihari libur serta seringkali terjadinya konflik kerja antara pegawai yang menyebabkan ketidaksetujuan antara pegawai.

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas seharinya. Lingkungan kerja yang nyaman akan menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja meningkat. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun lingkungan non fisik. Seperti yang dikemukakan oleh Nela,dkk. (2014), apabila persepsi yang ditunjukkan pegawai itu baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai baik dan nyaman dengan keadaan lingkungan kerja sedangkan apabila persepsi ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari pegawai juga berkurang. Berdasarkan hasil observasi terkait Lingkungan kerja di Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone yaitu masalah lingkungan kerja yang masih kurang baik seperti penuh kebisingan di sekitar kantor dan penerangan cahaya di tempat kerja kurang merata.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2001:28) mengemukakan bahwa : “Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sedangkan menurut Robbins (2006) Stres kerja pegawai adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteritikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya (Zainal, 2017). Sedangkan menurut (Dewi, 2016) stres kerja adalah konseptualisasi seorang individu dalam reaksi

kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Stres pada tahap yang parah dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (Manurung & Ratnawati, 2012). Hal serupa dikemukakan oleh (Putra & Mujiati, 2019) dimana stres kerja diartikan sebagai sebuah keadaan yang membuat seseorang merasa tertekan dimana tekanan ini berada di luar batas kemampuannya, yang mana jika berlanjut terjadi tanpa adanya solusi dan tidak segera ditanggulangi, akan berdampak terhadap kesehatan orang yang menderita stres tersebut. Oleh karena itu, stres kerja adalah kondisi stres atau tekanan psikologis yang timbul akibat tuntutan atau beban kerja yang berlebihan, konflik dalam lingkungan kerja, kurangnya dukungan sosial, atau faktor-faktor lain yang terkait dengan pekerjaan. Stres kerja dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, serta berpotensi mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemi (2012:25), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Literatur untuk secara teoritis menghubungkan hubungan antara dukungan organisasi dan kreativitas karyawan (tsai et al., 2015).

Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Lingkungan juga mempengaruhi kondisi psikologi sehingga mendorong karyawan dalam setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang lebih optimal (Wahyuningsi 2014). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai jika karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi. Lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien lingkungan kerja yaitu suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan/ dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melakukan secara menyeluruh.

Organisasi selain menyediakan lingkungan kerja yang mampu membuat para pegawai untuk bekerja dengan produktif dalam memberikan pelayanan juga memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab dan profesional sehingga good governance dapat tercapai (Siahaya,, 2022).

Lingkungan tidak sehat dan kurang nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja menyenangkan, mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif memengaruhi pertumbuhan organisasi dan pertumbuhan ekonomi.

## **Kinerja karyawan**

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau aktual performance. Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto adalah “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. (Mangkunegara, 2011:9).

Adapun maksud dari pada definisi diatas bahwa untuk menyatakan hasil pengukuran kinerja didasarkan pada pemersatuan waktu. Pekerjaan- pekerjaan yang dilaksanakan berkaiatan jadwal penyelesaian sehingga tidak ada penumpukan pekerjaan.

Menurut Gomer bahwa “ kinerja karyawan adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas.” (Mangkunegara, 2011: 9) ini berarti bahwa kinerja karyawan adalah sebuah prestasi dimana hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Irianto bahwa “ kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.” (Sutrisno, 2007 :171). Artinya keberhasilan organisasi terletak pada pelaksanaan tugas dari pada karyawan. Pada prinsipnya kinerja unit- unit organisasi baik secara individu mampu kelompok orang yang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja daya manusia. Dalam hal ini terdapat tiga kelompok karyawan sesuai dengan fungsinya yaitu kelompok pembuat strategi atau kebijakan organisasi administrasi dan pelaksana c

Dengan demikian kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai untuk periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Analisis kuantitatif digunakan untuk memproses data kuesioner dengan menggunakan angka atau perhitungan statistik untuk membuktikan pertanyaan. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda, yang dilakukan dengan program aplikasi Windows SPSS. Untuk menentukan apakah ada Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone, analisis linier berganda ini menggunakan persamaan model regresi linier berganda.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 26, dapat diketahui besarnya pengaruh dan sumbangan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone.

Stres kerja merupakan kondisi yang terjadi ketika seseorang menghadapi tuntutan yang mengancam atau melebihi kemampuan individu tersebut, menyebabkan ketegangan dan perasaan kewalahan dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan Hasil penelitian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel Stres Kerja (X1) menunjukkan nilai  $t_{hitung} 10,314 > t_{table} 1,996$  dengan nilai Signifikansi sebesar  $0,011 > 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian berarti stres kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai.

Meskipun stres kerja sering dianggap sebagai sesuatu yang negatif, dalam tingkat yang moderasi atau terkendali, stres bisa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Stres ini disebut sebagai eustress atau stres yang baik, yang dapat mendorong seseorang untuk lebih produktif dan efisien. Stres kerja tidak selalu harus berdampak buruk. Selama berada dalam tingkat yang terkendali dan tidak berkepanjangan, stres dapat menjadi pendorong kinerja dan membantu pegawai mencapai potensi terbaik.

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone.

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga interaksi sosial dan budaya organisasi di tempat kerja.

Berdasarkan Hasil penelitian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung} 3,495 > t_{tabel} 1,996$  dengan nilai Signifikansi sebesar  $0,022 > 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian berarti lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk mendorong kinerja pegawai yang optimal. Lingkungan yang positif tidak hanya mendukung produktivitas dan kreativitas, tetapi juga menjaga kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek lingkungan kerja-baik fisik maupun sosial untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi pegawai.

3. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Perumda Air Minum Wa Manurung Kabupaten Bone.

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} 82,918 > F_{tabel} 3,13$  dan nilai signifikan berada pada nilai  $0,000$  artinya  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama atau Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) atau dengan kata lain variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis  $H_a$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggi Syahputra (2018) yang berjudul, "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara" yang di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji F maka diperoleh nilai F-hitung sebesar  $20,953 > 3,14$  dengan sig  $0,000 < 0,05$  yang berarti stres kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. menunjukkan bahwa sebesar 38% kinerja pegawai (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh stres kerja dan

lingkungan kerja. Sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang ada dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja pegawai Pada Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Perumda Air Minum Wae Manurung Kabupaten Bone.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *“Perilaku Organisasi.”* Edisi Sepuluh. Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Zainal, V., R Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *“Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi”*. Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada.
- Dewi,C.,Arisintya. (2016). *“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud.”* Akultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- M. Tiorina Manurung, And I. Ratnawati. (2012) *“Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang),”* Diponegoro Journal Of Management, Vol. 1, No. 4, Pp. 145-157.
- Putra, Dewa Made Bayu Adi.(2019). *“Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention”* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). *“Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention”*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(2), 97–115.  
<https://doi.org/10.32528/Jsmbi.V8i2.1787>
- Hasibuan, SP. Melayu. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, (2012). *“Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Ketiga. Jakarta
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *“Organizational Behavior”*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.

- Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2015). "Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations". *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26–35.
- Sedarmayanti, 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil". Bandung: PT Refika Aditama.
- Siahaya, A., Carolina, (2022), "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan". Tesis. Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.
- Syam, A. H., & Bas, A. H. M. (2023). Pengaruh Shift Kerja dan Stress Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Media One Mart Group Di Makassar. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 047-057.
- Afandi, P. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.
- Nitisemito. 2006. "Manajemen Personalia". Edisi Kedua. Ghalia Inndonesia. Jakarta.
- Nurpi, S., & Syam, A. H. (2023). The effect of promotion, work experience, and motivation on employee performance at the Regional Revenue Agency, Kolaka Regency, Southeast Sulawesi Province. *Jurnal Economic Resource*, 6(1), 112-118.
- Parante, N. D., Rina, R., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 211-227.
- Sutrisno. 2007. "Manajemen Keuangan": Teori. Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Ekonisia.
- Edy, Sutrisno. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah". *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Riyanda Muhammad, 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gunawan, I. (2017). "Pengantar Statistika Inferensial"(1st Ed.). CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D". Alfabeta Bandung.