

MENILIK KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT DI NIAS SELATAN YANG DIPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA

Timotius Duha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nias Raya

ABSTRACT

This research intends to find out how much the work environment and work stress influence the performance of sub-district office employees in South Nias. This research is quantitative in type. In this research, the population came from employees in three large sub-district offices in South Nias (Telukdalam, Fanayama, and Amandraya). The sample used was total sampling. So the total sample is 8219 people. Data collection is through distributing questionnaires which are then filled in with answers by respondents. Data analysis uses multiple linear regression. Research findings show: partially or simultaneously, the two independent variables have a positive influence on the dependent variable. The main recommendation for this research is the need to add other topics that can increase performance, such as job satisfaction.

Keyword: *Work Environment, Work Stress, Performance*

Article history:

Received: 21 Januari 2024

Revised: 25 Februari 2024

Accepted: 30 Maret 2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.33366/ref.v10i2.5774>

E-mail corresponding author:
timotiusduha@uniraya.ac.id

PENERBIT:

UNITRI PRESS

Jl. Telagawarna, Tlogomas-

Malang, 65144, Telp/Fax:

0341-565500

PENDAHULUAN

Beberapa pihak mengatakan bahwa kantor camat adalah instansi pemerintah daerah yang sangat vital bagi terhubungnya arus informasi dan pelayanan masyarakat dari kabupaten ke pedesaan (*top down*) dan dari pedesaan ke kabupaten (*bottom up*). Posisi kantor camat yang sangat sentral ini, menjadikan kantor camat sebagai harapan besar masyarakat bagi terciptanya 'wajah' pelayanan prima pemerintah bagi masyarakat. Nias Selatan merupakan salah satu wilayah administratif di Indonesia yang memiliki banyak (35) kecamatan, tersebar di daratan selatan pulau Nias maupun di berbagai pulau-pulau di Kepulauan Batu. Dengan kondisi geografis yang cukup luas bila dibanding dengan kabupaten/kota lain dipulau Nias, masyarakat kabupaten Nias Selatan tentunya amat berharap bagi kualitas pelayanan masyarakat ditingkat kecamatan. Pelayanan yang baik akan 'mengharumkan' nama baik dari Kabupaten Nias Selatan itu sendiri.

Pegawai berperan sebagai sumber daya manusia (SDM), baik secara perseorangan atau pun kelompok, merupakan pelaku utama dalam keseluruhan aktifitas didalam instansi tersebut. Kelancaran kegiatan organisasi pun bergantung kepada kemampuan pegawainya dalam bekerja. Instansi yang mau berkembang dan maju, berupaya agar pegawainya memiliki keunggulan profesional yang luar biasa dalam pekerjaannya, yakni mampu melakukan segala upaya untuk terus memperbarui dan memperluas pengetahuan mereka. Kinerja mereka ditandai dengan standar tinggi yang konsisten.(Mura, 2012) Diiharapkan, organisasi mempertahankan capaian (kinerja) pegawainya pada level tinggi, agar kinerja organisasi pun menjadi tetap konsisten pada standar yang tinggi pula. Meskipun zaman sudah berada pada kecanggihan teknologi yang membantu proses pekerjaan, namun bila teknologi, dan berbagai alat bantu, tidak bisa dioperasikan, maka tetap saja organisasi akan kewalahan dalam beraktifitas.

Ketidakefektifan dan ketidakefisienan pegawai pada saat bekerja mengakibatkan pada tersendatnya pekerjaan, dan secara menyeluruh terjadi gangguan pada kinerja organisasi.(Sari & Widowati, 2022) Karena itu tidak ada satupun tempat kerja yang tidak menghadapi permasalahan kinerja pegawainya, karena permasalahan tersebut akan selalu dihadapi.(Nurhidayat, 2022) Kendatipun, ada organisasi yang tidak mengalami kendala perihal kinerja pegawainya, tetapi kemungkinan-kemungkinan terjadinya permasalahan kinerja pegawai dikemudian hari, tetap dianggap berpotensi terjadi. Untuk itu, setiap organisasi perlu mengantisipasi agar tidak terjadi, atau siap menghadapi bila hal itu terjadi (ada permasalahan kinerja pegawai). Sebab organisasi berharap SDM yang dimilikinya mampu mengerjakan hingga tuntas tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai target dari organisasi.(Fitri & Aprianti, 2022)

Menurut Campbell (1990) kinerja diasosiasikan setiap perilaku atau aktivitas, di bawah kendali individu,dapat disesuaikan dalam hal kemampuan dan relevansinya dengan tujuan organisasi.(Lado & Alonso, 2017) Agar organisasi tetap eksis pada jalurnya, maka mereka harus mampu menghadapi berbagai dinamika dengan adanya perubahan, maka organisasi perlu memiliki pengetahuan tentang kinerja pegawainya. Pradhan dan Jena (2017) mengkategorikan kinerja karyawan menjadi kinerja tugas (kinerja terkait dengan deskripsi pekerjaan dan/atau kontrak kerja), kinerja adaptif (kinerja terkait dengan situasi kerja yang dinamis, seperti perubahan teknologi), dan kinerja kontekstual (kinerja yang berkaitan dengan pemeliharaan dan pengembangan perilaku prososial atau membantu).(Chrisanty et al., 2021)

Lingkungan kerja yang baik, akan, memberi perasaan puas karena menjamin keamanan dan kenyamanan saat mereka bekerja.(Paendong et al., 2019) Secara fisik, terkadang pada suatu organisasi memiliki kelemahan dan keterbatasan dalam hal sarana dan prasarana. Ada yang bisa

dimaklumi, tetapi tidak jarang pegawai dituntut untuk terbiasa dengan kelemahan dan keterbatasan yang ada. Untuk masa waktu yang sebentar, hal ini bisa dimaklumi, tetapi tidak untuk waktu lama dan belum diadakan perbaikan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti, suara mengganggu, cahaya yang tidak maksimal, sirkulasi udara yang buruk, tata letak kantor yang berantakan, ukuran ruangan yang sempit, ataupun bangunan yang belum mengalami renovasi sama sekali, serta berbagai hal lainnya, sedikit banyaknya akan membuat pegawai kewalahan dalam bekerja. Beberapa kondisi diatas terkadang dialami oleh pegawai kantor camat, terutama pada saat tertentu lingkungan kerjanya memberi performa buruk, seperti padamnya lampu saat pegawai sedang menyusun laporan pekerjaan, sementara waktu penyerahan laporan semakin mendesak. Adanya rapat gabungan Kantor camat dan aparat desa dan beberapa desa, membuat panas dan gerah sebab ruangan rapat sempit oleh banyaknya peserta rapat.

Untuk mencapai tujuannya organisasi harus secermat mungkin mempertimbangkan berbagai hal agar pekerjaan berjalan efisien termasuk peran lingkungan kerja. Salah satunya koordinasi yang baik antar lini dan menciptakan situasi dan kondisi yang nyaman bagi pegawainya. Organisasi perlu memiliki keunggulan kompetitif dalam hal penciptaan kekondusifan (iklim kerja) untuk memuaskan berbagai kalangan termasuk bagi masyarakat yang menerima dan menikmati pelayanan para pegawai kantor camat, perlu merasakan pengalaman menyenangkan saat memasuki kantor camat sebagai lingkungan kerja dari para pegawai kantor camat itu. Kenyamanan pegawai saat bekerja dan kenyamanan masyarakat saat berurusan di kantor camat akan menciptakan kesinambungan bersinergi bagi semua pihak.

Dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja, hal lainnya yang menjadi perhatian serius adalah stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan yang menyebabkan pegawai berada pada kondisi terbatas karena tidak lemahnya konsentrasi yang diakibatkan kelelahan fisik dan mental. Pegawai yang memiliki stres kerja tidak akan fokus bekerja dan mengganggu proses berlangsungnya pekerjaan. Pada saat stres kerja terjadi, pikiran dan perasaan tidak selaras sehingga menyebabkan ketidak mampuan pegawai dalam berinteraksi dengan orang lain. Suka berdiam diri dan tidak mau berbicara, atau sebaliknya ucapan-ucapannya akan disampaikan dengan nada tinggi, tentu ini sangat mengganggu psikologis dari pegawai tersebut. Pada saat stres kerja terjadi juga menyebabkan pegawai, sulit bertindak dan mengambil kesimpulan apalagi keputusan, karena berada dalam suasana tertekan. Stres kerja bersumber dari beban kerja berat dan sulitnya pegawai beradaptasi dengan peralatan teknologi sehingga dalam menyelesaikan tugasnya kurang maksimal. Stres kerja terjadi karena kepanikan akibat tidakmampuan menyelesaikan pekerjaannya,(Wirya et al., 2020) tidak cekatan dan gesit bekerja, menghasilkan tekanan karena merasa tertinggal dari orang lain yang pada akhirnya seseorang tidak sanggup menyelesaikan pekerjaannya. Dewi (2022) berpendapat bahwa Pegawai yang memiliki beban kerja berlebih akan mengakibatkan lonjakan stres bagi pegawai (Amaliah et al., 2023)

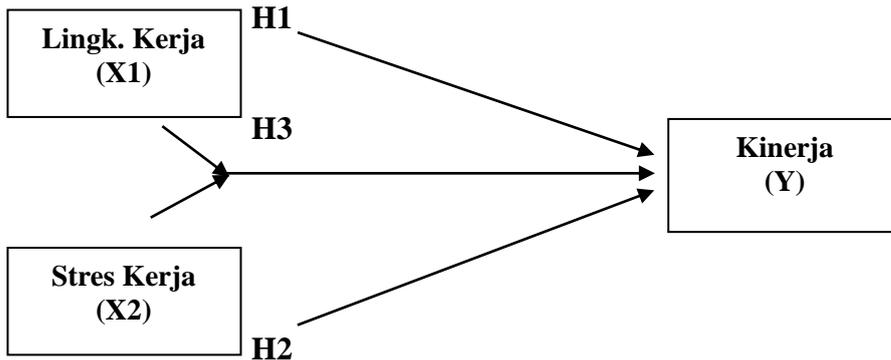
Seseorang yang mengalami stres kerja, akan diliputi oleh perasaan cemas, khawatir, dan berdampak pada ketakutan berlebihan. Kondisi ini akan membuat pegawai sulit berpikir dengan jernih dan kesulitan bekerja secara normal. Selain itu, Akibat adanya stres kerja pegawai menjadi panik dan kelabakan, kondisi ini menyebabkan kebingungan akan apa yang akan diselesaikannya. Hal ini bisa saja membuat pegawai tidak memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil memuaskan dan malah menghentikan pekerjaannya tanpa memberi hasil kerja sama sekali. Tentu kondisi ini sangatlah tidak baik bila terus berlangsung, sebab sangat merugikan bagi diri pegawai maupun organisasi. Selain itu masyarakat yang membutuhkan

pelayanan, akan terganggu, dan kewalahan bila mana apa yang diurus oleh warga masyarakat dikantor camat mengalami keterlambatan atau bahkan belum sama sekali dikerjakan. Fenomena-fenomena yang muncul diatas, mendorong penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Menilik kinerja pegawai kantor camat di Nias Selatan yang dipengaruhi lingkungan kerja dan stres kerja.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif dipilih untuk penelitian ini. Semua pegawai yang bekerja di tiga kecamatan (Telukdalam, Amandraya, Fanayama) sebanyak 89 orang adalah populasi dan seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini. (Sugiyono, 2016) atau sering disebut sebagai *total sampling*. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner yang mana dipersiapkan kuesioner sebanyak jumlah populasi. Setiap butir pernyataan memiliki 5 alternatif jawaban yang bebas dipilih oleh responden dengan memakai bobobt skor 1-5 (skala likert).(Riduwan, 2018) Jawaban para pegawai akan ditabulasi, dan dikelompokkan berdasarkan alternative jawaban yang mereka (pegawai) bubuhkan pada pilihan jawaban setiap nomor item pernyataan. Teknik analisis data berdasarkan melalui uji statistic (uji t dan uji f) untuk memberi jawab pada hipotesis yang sudah tergambarakan melalui model penelitian dibawah ini:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Validity Test Results

No	R Test Items			R Table
	X1	X2	Y	
1	,638	,708*	,662	0,207
2	,637	,725	,680	0,207
3	,526	,739	,486*	0,207
4	,602	,751	,655*	0,207
5	,535	,527	,582	0,207
6	,531	,485	,655*	0,207
7	,648	,556	,704*	0,207
8	,522	,558	,532*	0,207
9	522	,581	,600	0,207
10	,669	,482	,678	0,207
11	,543	,611	,678	0,207
12	,669	,561	,608	0,207
13	,584	,498	,507	0,207
14	,636	,578	,536	0,207
15	,473	,584	,612	0,207

Source: data processed in 2024

Hasil pengujian Validitas menunjukkan bahwa seluruh rhitung yang ada di masing-masing variabel, nilainya lebih besar dari nilai rtabel yang hanya sebesar 0,207. Begitu juga dengan tingkat signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka seluruh butir-butir pernyataan telah valid.

Tabel 2. Reliability Test Results

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item Pernyataan per Variabel
Lingkungan Kerja	,856	15
Stres Kerja	,872	15
Kinerja	,879	15

Source: data processed in 2024

Uji reliabilitas memberi gambaran bahwa ketiga konstruk memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60; hal ini menunjukkan reliabilitas kuesioner sebagai alat pengukur variabel atau konstruk sudah cukup baik untuk digunakan dalam memperoleh data penelitian, dengan kata lain angket penelitian layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data Metode Kolmogorov-Smirnov

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov tercantum pada tabel berikut.

Tabel 3. Data Normality Test Results One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	89
Test Statistic	,086
Asymp. Sig. (2-tailed)	,110 ^c

Source: data processed in 2024

Nilai uji statistik Kolmogorov-Smirnov, diketahui 0,086; nilai ini lebih besar dari 0,05; hal ini menegaskan bahwa data tersebut telah berdistribusi dengan normal normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Spearman Brown Test

			abres	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Spearman's rho	abres	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1 89	-,096 ,371 89	-,052 ,631 89
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,096 ,371 89	1 89	,171 ,109 89
	Stres Kerja	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,052 ,631 89	,171 ,109 89	1 89

Source: data processed in 2024

$$t_{X1} = \frac{\rho_{xy} \sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - (-,096)^2}} = \frac{-,096 \sqrt{89} - 2}{\sqrt{1 - (0,009216)}} = \frac{-,096 \sqrt{87}}{\sqrt{0,990784}} = \frac{-,096 \times 9,3273}{0,995381} = -0,8966$$

$$t_{X2} = \frac{\rho_{xy} \sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - (-,052)^2}} = \frac{-,052 \sqrt{89} - 2}{\sqrt{1 - (0,002704)}} = \frac{-,052 \sqrt{87}}{\sqrt{0,997296}} = \frac{-,052 \times 9,3273}{0,998647} = -0,4856$$

Karena nilai thitung X1, -0,8968 dan thitung X2, -0,4856 < nilai ttabel, 1,990 (2 tailed, 0,05) dengan demikian data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana (Uji T)

Tabel 5. Pengujian Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	18,160	6,824	2,661	,009
	Lingkungan Kerja	,483	,091	5,313	,000
	Stres Kerja	,249	,066	3,788	,000

Source: data processed in 2024

Variabel X1, dan X2, memiliki nilai thitung (5,313; 3,788) jika dibanding dengan nilai ttabel (1,990) Dengan kata lain Thitung ≥ Ttabel. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kedua variabel bebas, masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan nilai signifikansi untuk kedua variabel bebas (0,000; 0,000) jika dibanding dengan tingkat signifikansi (0,05) maka nilai signifikan ≤ 0,05. Dengan begitu, dapat disimpulkan kedua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat

Dari tabel tersebut di atas, dapatlah disusun model persamaan untuk analisis data:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sedangkan nilai Y:

$$Y = 18,160 + 0,483 X_1 + 0,249 X_2$$

- 1) a = 18,160 diperhitungkan sebagai konstanta, artinya kinerja hanya sebesar 18,160 % saja, pada saat kinerja tidak dipengaruhi oleh variabel apapun, termasuk lingkungan kerja dan stress kerja. Nilai yang tergolong rendah ini menunjukkan bahwa kinerja diketiga kantor camat tersebut perlu diperhatikan guna mendapatkan perbaikan, agar hasil pekerjaan secara kolektif (organisasi) semakin meningkat.
- 2) B1 sebesar 0,483, jika lingkungan kerja dimaksimalkan penataan dan perbaikannya sebesar 100 % maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 48,3 %. Optimalisasi penggunaan lingkungan kerja sesuai peruntukannya, membuat pegawai menjadi nyaman dan betah bekerja. Maka dengan begitu ada perubahan kearah peningkatan kinerja. Hal ini tidak bisa dipungkiri bahwa lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Sebab lingkungan kerja adalah tempat pegawai bekerja dan berkarya untuk menghasilkan kinerjanya.
- 3) B2 sebesar 0,249 menunjukkan kenaikan kinerja sebesar 24,9 % pada saat stress kerja pegawai dikelola dan diatasi semaksimal mungkin atau stres ditangani 100 %, akan membuat pegawai menjadi lega dan perlahan-lahan akan memperbaiki kinerjanya, dengan

begitu ada perubahan kearah peningkatan kinerja. Mungkin ini terkesan lambat, tetapi secara psikologis ini sudah cukup baik, dan butuh waktu bagi pegawai untuk beradaptasi dan perlahan mulai melupakan berbagai kegelisahan dan *kesemerawutan* pikiran dan perasaannya. Seiring berjalannya waktu, pada kondisi yang sudah tidak ada lagi stress kerja, akan membuat performa pegawai semakin meningkat dengan baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Pengolahan data penelitian (primer), menghasilkan uji utama pada model regresi linear berganda, sebagai berikut:

Uji F

Tabel 6. Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	834,809	2	417,404	26,367	,000 ^b
Residual	1361,439	86	15,831		
Total	2196,247	88			

Source: data processed in 2024

Dari tabel di atas, kita dapat mengetahui Variabel X1, dan X2, secara simultan mengasilkan nilai fhitung sebesar 26,367 jika dibanding dengan nilai ftabel (df1=2, df2=80) sebesar 3,111; Dengan kata lain fhitung ≥ ftabel. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas, memberi pengaruh positif terhadap kinerja. Nilai signifikansi pada regresi sebesar 0,000; maka jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi (0,05), maka nilai signifikan ≤ 0,05. Hasilnya, bahwa secara simultan variabel-variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji R²

Tabel 7. Koefisien Determinasi Test

Model	R	R Square
1	,617 ^a	,380

Source: data processed in 2024

Nilai adjusted R square model SPSS Summary adalah 0,380; diasumsikan, hanya 38,0 % varian dalam peningkatan kinerja (Y) yang dapat dipenuhi oleh faktor-faktor independen termasuk lingkungan kerja dan stress kerja. Hal ini sebenarnya tidaklah cukup baik, sebab faktor independen yang termasuk dalam internal model penelitian setidaknya harus mampu menghasilkan nilai R square dikisaran 51 % keatas. Artinya nilai *output* lebih tinggi dari faktor independen lain yang tidak dimasukkan dalam model. Sedangkan nilai dari faktor lain yang tidak termuat dalam model yang diteliti dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 62 % (100%-38,02% = 62,0%). Dengan kata lain perlu usaha untuk meningkatkan nilai R square ini, sehingga hal-hal atau faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dapat ditambahkan didalam model, atau bukan hanya sekedar lingkungan kerja dan stress kerja saja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji parsial, mengindikasikan lingkungan kerja memberi pengaruh positif, berdampak besar kinerja pegawai. Pegawai telah berhasil menjaga standar moral, sebab pegawai bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. faktor yang menyebabkannya,

salah satunya adalah karena lingkungan kerja yang mendukung (bersih, tertib, nyaman, dan dilengkapi fasilitas yang mempermudah pegawai bekerja). Hal ini sejalan dengan pernyataan yang menuliskan bahwa: kinerja pegawai merupakan salah satu kunci untuk mencapai kesuksesan bagi organisasi. Maka organisasi harus memiliki lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. (Lestary & Harmon, 2017)

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

stress kerja memiliki pengaruh bagi peningkatan dan penurunan kinerja. Kinerja dapat dengan cepat dihasilkan karena stress kerja dapat diatasi. Pegawai akan memiliki kinerja yang baik jika stress kerja nihil. Menurut Wright & Cropanzano, (2004) berpendapat bahwa orang yang baik secara psikologis berkinerja lebih baik. (Haider et al., 2018) Oleh sebab perlu upaya untuk meminimalkan konflik, ketegangan suasana, dan beban kerja berlebih sebab dapat memungkinkan untuk menciptakan relaksasi pada pegawai yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Sonnentag (2003), pegawai yang merasa cukup pulih dari stres kerja yang dialami hari sebelumnya memiliki tingkat keterlibatan yang jauh lebih tinggi, dibandingkan dengan mereka yang tidak tahu bagaimana menggunakan waktu luang mereka untuk pulih. (Gilbeltrán et al., 2020)

Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan difokuskan untuk menaikkan kinerja, namun seharusnya stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak luput dari perhatian. (Fakhnurozi & Pragiwani, 2020) Stres kerja dan lingkungan kerja perlu menjadi sorotan utama agar permasalahan kinerja dapat dengan cepat diatasi. Agar pegawai betah bekerja maka kenyamanan perlu diperbaiki akan mesehingga pegawai menjadi loyal, dengan demikian kinerja mereka akan semakin baik. (Christy & Amalia, 2017) Dengan demikian, bahwa kenyamanan pegawai dari lingkungan kerja yang baik, dan keadaan kerja yang tidak menimbulkan stress akan mempermudah pegawai menghasilkan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, maka kesimpulan penelitian yaitu lingkungan kerja memengaruhi kinerja dan atau peningkatan atau perbaikan kinerja dengan baik. Kinerja pegawai yang baik ada ketika lingkungan kerja ditata dan dirapikan pegawai menjadi nyaman dan betah bekerja.

Mengurangi stress kerja bermanfaat dalam mencegah kemalasan pegawai dalam bekerja. Ini menunjukkan bagaimana pada saat pegawai tidak memiliki stress kerja, maka pegawai tersebut berada pada level performa tertinggi dalam pekerjaannya. Sebab pegawai tersebut nyaman dan tidak memiliki beban pikiran dan beban psikis yang berpotensi mengganggu konsentrasinya pada saat bekerja.

Lingkungan kerja yang baik, dan tidak adanya stress kerja, berpengaruh besar terhadap pencegahan kegagalan kinerja pegawai. Dengan kata lain, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat.

DAFTAR PUSTAKA**Jurnal dan lainnya**

- Amaliah, N. D., Haeruddin, I. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Muhammad, A. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 241–250. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3546>
- Chrisanty, F. N., Gunawan, M. S., Wijayanti, R. W., & Soetjipto, B. W. (2021). The Role of Transformational Entrepreneurship , Readiness to Change and Counterproductive Work Behavior in Enhancing Employee Performance. *Organizacija*, 54(1), 63–81. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0005>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 74–83.
- Fakhnurozi, A. F., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero). *Repository Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 1–17. <http://repository.stei.ac.id/1638/>
- Fitri, A., & Aprianti, K. (2022). Kesadaran Kerja Dan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (Bkkbn) Kota Bima. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 77–82. <https://doi.org/10.33366/ref.v10i1.3396>
- Gil-beltrán, E., Llorens, S., & Salanova, M. (2020). Employees' Physical Exercise, Resources, Engagement, and Performance: A Cross-sectional Study from HERO Model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(1), 39–47. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a4>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Lado, M., & Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 175–182. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.004>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/view/937>
- Mura, L. (2012). Performance of human resource management in an internationally operating company. *Serbian Journal of Management*, 7(1), 115–129. <https://doi.org/10.5937/sjm1201115m>
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>
- Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi, Cetakan ke-11* (Akdon & Z. Arifin (eds.); 11th ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sari, L., & Widowati, S. Y. (2022). Penakaran Akar Determinan Kinerja Karyawan. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 135–142. <https://doi.org/10.33366/ref.v10i1.4610>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (M. . Sutopo (ed.); 8th ed.). Alfabeta.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>