



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Resbiana Angelina Lipat<sup>1</sup>, Nisma Iriani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Indonesia Timur Makassar

### Article History

Received November 11, 2021

Approved November 20, 2021

Published December 28, 2021

### Keywords

*Work Environment, Work Stress, and Employee Performance*

### JEL Classification

M5

### How to Cite

Lipat, R. A., & Iriani, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 2(2), 164-180.

### Abstract

*This study aims to examine and analyze the Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance of the Secretariat of the Regional Representative Council of South Sulawesi Province. Data collection uses primary data obtained from 100 respondents from the Secretariat of the Regional Representatives Council of South Sulawesi Province. The test results from these data have been tested classic assumptions in the form of tests of normality assumptions, multicollinearity assumptions, and heteroscedasticity. The method of data analysis uses multiple linear regression techniques. The test results show that (1) the work environment has a significant positive effect on the performance of the staff of the Secretariat of the Regional Representative Council of South Sulawesi Province (2) work stress has no significant effect on the performance of the staff of the Secretariat of the Regional Representative Office of the South Sulawesi Province. (3) Work environment and work stress simultaneously have a significant positive effect on employee performance at the Regional Secretariat of the South Sulawesi Province.*

\* Nisma Iriani

Jl. Rappocini Raya No.171-173, Bua Kana

Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia, Kode Pos 90222

e-mail: [irianinisma@gmail.com](mailto:irianinisma@gmail.com)



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran kerja yang telah ditargetkan dan dicapai secara maksimal, termaksud kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan kata lain kelangsungan suatu pemerintahan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut Kasmir (2016) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Edison (2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2017:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Spielberger dalam Handoyo (2018) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Luthans dalam Setiyani (2015:385), seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu physiology, psychology dan behavior: (1) fisiologi (fisiologi), masalah kesehatan fisik yang mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung. Berikutnya (2) pshychologi (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah hingga sampai pada tingkat agresif. (3) behavior (tingkah laku) memiliki indikator yaitu terdapat perubahan terhadap produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, dll.

Dalam pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan luar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Disisi lain stres kerja dipengaruhi oleh masalah dalam instansi.



Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempat individu bekerja.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Mersa (2016) menunjukkan hasil adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stress yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecendrungan mengalami kecelakaan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan yang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi karena memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktifitas akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan".

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian.**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Tipe penelitian ini umumnya berkaitan dengan opini (individu, kelompok, atau organisasional), kejadian atau prosedur.

### **Tempat dan waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, JL. Jenderal Urip Sumoharjo no. 59, Makassar dijadikan sebagai objek untuk penelitian. Waktu penelitian dan penyusunan laporan diperkirakan kurang lebih satu bulan. Yakni dari bulan Februari sampai Maret.



### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai dan pihak-pihak yang berkaitan. Berdasarkan data sementara yang diambil jumlah populasi pada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan kurang lebih 100 karyawan. Jika jumlah populasinya kurang dari 50 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik sampling jenuh, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan populasi yang termasuk sedikit dengan total berjumlah 50 orang yang menjadi responden.

### Metode Pengumpulan Data.

Pengumpulan data dengan *cross section*. Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa *cross section* adalah data yang dikumpulkan pada waktu (satu kurun waktu) dan tempat tertentu saja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif yang dikualitatifkan. Data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun dari angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi kuantitatif. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari Seketariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dengan melakukan tinjauan kepustakaan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara langsung pada responden.

### Definisi Operasional.

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) serta variabel dependen ( $Y$ ) yaitu kinerja pegawai pada Seketariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

**Tabel 1 Defenisi operasional dan Pengukuran Variabel**

| Variabel                   | Konsep  | Indikator  | Skala         |
|----------------------------|---|--|---------------|
| Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) | Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok | 1. Lingkungan Fisik;<br>2. Lingkungan Non-Fisik;   | Skala Ordinal |
| Stres Kerja ( $X_2$ )      | Stres kerja adalah perasaan kecemasan atau ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan atau <i>stresor</i> yang dirasakan individu melebihi kemampuannya untuk  | 1. Beban kerja yang berlebihan;<br>2. Shift Kerja (Kerja giulir)<br>3. Jam kerja;<br>4. Rutinitas kerja yang | Skala Ordinal |



|                     |   |   |               |
|---------------------|---|---|---------------|
|                     | mengatasi masalah.  | monoton.<br>5. Bahaya fisik;<br>6. Hubungan atau dukungan sosial;<br>7. Kepuasan;<br>8. Jenis kelamin<br>9. Umur. |               |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. | 1. Kualitas Kerja.<br>2. Kuantitas Kerja.<br>3. Tanggungjawab.<br>4. Kerjasama.<br>5. Inisiatif.                  | Skala Ordinal |

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Setiap jawaban responden mendapat skor dari terbesar ke yang terkecil, contoh : 5, 4, 3, 2, dan 1.

#### Uji Instrumen.

Uji instrumen digunakan untuk menentukan kualitas kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian. Artinya, kuesioner tersebut dapat mewakili atau mencerminkan keadaan pada penelitian. Berikut ini adalah instrumen yang dilakukan dalam penelitian:

#### Uji Validitas.

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis, yakni: apabila Koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30, maka valid, demikian juga sebaliknya.

#### Uji Reliabilitas.

Pengukuran keandalan butir pernyataan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasi antara skor jawaban pada pernyataan yang sama dengan bantuan komputer *Statistikal Program For Scince (SPSS)*, kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dikatakan realible jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (α)* lebih besar dari pada 0,60, jika nilai yang dihasilkan lebih kecil dari 0,60 maka instrument dikatakan tidak *realible*.

#### Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear. Pengujian ini dilakukan untuk menghasilkan estimator yang



linear tidak bias dengan varian minimum, yang artinya regresi tidak mengandung masalah. Berikut ini adalah pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini:

### Uji Normalitas.

Uji normalitas dilakukan dengan dengan uji nilai *kolmogrov smirnov*. Apabila nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka dapat dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

### Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Gunawan (2015:102). Multikolinearitas terjadi dalam analisis regresi berganda apabila variabel-variabel bebas saling berkorelasi. Multikolinearitas dapat dilihat dari :

- a. *Nilai tolerance* dan lawanya.
- b. *Variance inflation Factor (VIF)*.

Kedua ukuran tersebut menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen yang lainnya. *Tolerance* mengukur *variabilitas* variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 391/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $<$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ .

### Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik plot *Regression Standarized Predicted Value* dengan *Regression Studentized Residual*. Dasar pengambil keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni:

- a. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi *heteroskedastisitas*.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya terjadi *heteroskedastisitas*.

### Metode Analisis.

#### Analisis Statistik Deskriptif.

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif (Mean, modus, median, max, min, rata-rata, dan standar deviasi).





### Analisis Statistik Inferensial.

Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan alat statistic parametris untuk menguji parameter populasi melalui data sampel. Analisis yang digunakan yakni analisis regresi linear berganda dengan alat bantu software SPSS versi 22. Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang didasari adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel independen atau lebih (X) dengan satu variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen apakah positif atau negatif. Persamaan Regresi Linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Lingkungan Kerja
- X2 : Stres Kerja
- $\alpha$  : Konstanta.
- B : Koefisien Regresi.
- E : Error

### Uji Hipotesis.

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik T)

Pengujian koefisien secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Dalam penelitian ini dilakukan pengujian antar variabel lingkungan kerja (X1) akankah berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dan variabel stres kerja (X2) akankah berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *t tabel* pada tingkat signifikan  $\alpha$  dan derajat kebebasan (df). Jika nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka variabel independen secara satu per satu atau parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pernyataan Hipotesis secara parsial:

Ha:  $\beta_1 < 0$  : Lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

Ho:  $\beta_1 \geq 0$  : Lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

Kriteria pengujian dua pihak jika  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ , maka Ha diterima dan Ho ditolak.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) atau *chi square* merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan yang terjadi pada



variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh varians yang terjadi pada variabel independen (X). Nilai koefisien sebesar 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan 100% tepat (sempurna) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

### Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F dapat dilakukan dengan melihat signifikan F pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significant level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara simultan variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Jika nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Data

#### Uji validitas

Pada penelitian ini terdapat 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, 14 pernyataan untuk variabel stress kerja, dan 7 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai. Dimana seluruh item pernyataan dikatakan valid karena telah memenuhi syarat  $r_{hitung} \geq r_{kritis}$  dimana  $r_{kritis} = 0.3$ . rincian pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

| No. Butir Instrumen | Koefisien Korelasi (r) | Nilai Batas Korelasi (r) | Keterangan |
|---------------------|------------------------|--------------------------|------------|
| P <sub>1</sub>      | 0,389                  | 0,3                      | Valid      |
| P <sub>2</sub>      | 0,671                  | 0,3                      | Valid      |
| P <sub>3</sub>      | 0,580                  | 0,3                      | Valid      |
| P <sub>4</sub>      | 0,777                  | 0,3                      | Valid      |
| P <sub>5</sub>      | 0,781                  | 0,3                      | Valid      |
| P <sub>6</sub>      | 0,673                  | 0,3                      | Valid      |

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

| No. Butir Instrumen | Koefisien Korelasi (r) | Nilai Batas Korelasi (r) | Keterangan |
|---------------------|------------------------|--------------------------|------------|
| P <sub>1</sub>      | 0,407                  | 0,3                      | Valid      |
| P <sub>2</sub>      | 0,332                  | 0,3                      | Valid      |
| P <sub>3</sub>      | 0,306                  | 0,3                      | Valid      |
| P <sub>4</sub>      | 0,420                  | 0,3                      | Valid      |





|                 |       |     |       |
|-----------------|-------|-----|-------|
| P <sub>5</sub>  | 0,474 | 0,3 | Valid |
| P <sub>6</sub>  | 0,586 | 0,3 | Valid |
| P <sub>7</sub>  | 0,636 | 0,3 | Valid |
| P <sub>8</sub>  | 0,633 | 0,3 | Valid |
| P <sub>9</sub>  | 0,693 | 0,3 | Valid |
| P <sub>10</sub> | 0,480 | 0,3 | Valid |
| P <sub>11</sub> | 0,504 | 0,3 | Valid |
| P <sub>12</sub> | 0,560 | 0,3 | Valid |
| P <sub>13</sub> | 0,581 | 0,3 | Valid |
| P <sub>14</sub> | 0,619 | 0,3 | Valid |

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

| No. Butir Instrumen | Koefisien Korelasi ( <i>r</i> ) | Nilai Batas Korelasi ( <i>r</i> ) | Keterangan |
|---------------------|---------------------------------|-----------------------------------|------------|
| P <sub>1</sub>      | 0,746                           | 0,3                               | Valid      |
| P <sub>2</sub>      | 0,782                           | 0,3                               | Valid      |
| P <sub>3</sub>      | 0,795                           | 0,3                               | Valid      |
| P <sub>4</sub>      | 0,809                           | 0,3                               | Valid      |
| P <sub>5</sub>      | 0,765                           | 0,3                               | Valid      |
| P <sub>6</sub>      | 0,760                           | 0,3                               | Valid      |
| P <sub>7</sub>      | 0,774                           | 0,3                               | Valid      |

### Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas ini, peneliti menggunakan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka pengukuran tersebut dikatakan reliabel. Pengujian ini menggunakan aplikasi pengolahan data. Hasil pengujian reliabel data untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini yakni pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Pengujian Reliabilitas Data untuk Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>, dan Y.**

| Variabel                           | Cronbac'h Alpha | Nilai Batas Alpha ( $\alpha$ ) | Keterangan |
|------------------------------------|-----------------|--------------------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) | 0,861           | 0,60                           | Reliabel   |
| Stres Kerja (X <sub>2</sub> )      | 0,906           | 0,60                           | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y)                | 0,905           | 0,60                           | Reliabel   |

Seluruh pernyataan untuk setiap variabel adalah reliabel karena mempunyai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.



### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji nilai *kolmogrov smirnov*. Apabila nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka dapat dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                           |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------|----------------|-------------------------|
| N                         |                | 100                     |
| Normal                    | Mean           | .0000000                |
| Parameters <sup>a,b</sup> | Std. Deviation | 3.67718564              |
| Most Extreme              | Absolute       | .063                    |
| Differences               | Positive       | .055                    |
|                           | Negative       | -.063                   |
| Test Statistic            |                | .063                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)    |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi secara normal karena nilai signifikan *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolineritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)     | 9.785                       | 4.181      |                           | 2.340 | .021 |                         |       |
| Lingkungan Kerja | .377                        | .162       | .230                      | 2.329 | .022 | .987                    | 1.013 |
| Stres Kerja      | .091                        | .083       | .107                      | 1.090 | .279 | .987                    | 1.013 |

a. Dependent Variable: Kinerja P

Berdasarkan hasil uji *Tolerance* dan VIF pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) yakni 0,987 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel lingkungan kerja dan stres kerja yakni 1.013 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas.



### Uji Heterokedasitas

Uji heterokedastisitas menggunakan metode grafik plot *Regression Standarized Predicted Value* dengan *Regression Studentized Residual*. Dasar pengambil keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni:

- c. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi *heteroskedastisitas*.
- d. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya terjadi *heteroskedastisitas*.

Berikut ini disajikan tabel hasil pengujian heterokedasitas pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ).

**Tabel 8 Hasil Uji Heterokedasitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 3.326                       | 2.377      |                           | 1.399 | .165 |
| Lingkungan Kerja | .041                        | .092       | .046                      | .447  | .656 |
| Stres Kerja      | -.030                       | .047       | -.065                     | -.636 | .526 |

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui bahwa :

- 1) Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,656 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedasitas pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ).
- 2) Nilai signifikansi variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,526 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedasitas pada variabel stres kerja ( $X_2$ ).
- 3) Dengan demikian disimpulkan bahwa data ini memenuhi uji asumsi klasik pada uji heterokedasitas.
- 4) Dikatakan memenuhi jika nilai signifikan (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedasitas, bahwa terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

### Pembahasan.

#### Analisis Data Penelitian.

#### Analisis Statistik Deskriptif.

Analisis statistik deskriptif data digunakan untuk memberikan gambaran mengenai penyebaran data variabel-variabel penelitian yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan data pada tabel 9 dapat dilihat bahwa :

- 1) Hasil menunjukkan bahwa penyebaran data instrument variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) baik. Variabel stres kerja ( $X_2$ ), nilai terkecil (minimum) 26 dan nilai terbesar (maximum) 48. Nilai rata-rata (mean) variabel stres kerja ( $X_2$ ) 37,12 lebih besar



dari standar deviasi sebesar 4,500. Hasil menunjukkan bahwa penyebaran data instrument variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) baik.

**Tabel 9 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**  
**Descriptive Statistics**

|                    | N             | Rang<br>e     | Mini<br>mum   | Maxi<br>mum   | Sum           | Mean          |                   | Std.<br>Deviation | Varianc<br>e |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|-------------------|--------------|
|                    | Stati<br>stic | Statis<br>tic | Statist<br>ic | Statis<br>tic | Statis<br>tic | Statis<br>tic | Std.<br>Erro<br>r | Statistic         | Statistic    |
| Lingkungan Kerja   | 100           | 10            | 14            | 24            | 1945          | 19.45         | .232              | 2.320             | 5.381        |
| Stres Kerja        | 100           | 22            | 26            | 48            | 3712          | 37.12         | .450              | 4.500             | 20.248       |
| Kinerja Pegawai    | 100           | 16            | 12            | 28            | 2050          | 20.50         | .381              | 3.813             | 14.535       |
| Valid N (listwise) | 100           |               |               |               |               |               |                   |                   |              |

- 2) Variabel kinerja pegawai (Y) nilai terkecil (*minimum*) 12 dan nilai terbesar (*maximum*) 28. Nilai rata-rata (mean) variabel kinerja pegawai (Y) 20,50 lebih besar dari standar deviasi sebesar 0,381. Hasil menunjukkan bahwa penyebaran data instrument variabel kinerja pegawai (Y) baik.

#### Analisis Statistik Inferensial.

Uji asumsi klasik yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa dalam penelitian ini model regresi memenuhi uji asumsi klasik. Selanjutnya untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi berganda dengan variabel stres kerja (Y) sebagai variabel dependen dan variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>) sebagai variabel independen. Pengolahan data untuk analisis regresi linear berganda secara komputerisasi menggunakan bantuan aplikasi pengolahan data dan diperoleh suatu model regresi linear berganda dalam tabel 4.15 sebagai berikut:

**Tabel 10 Hasil Pengujian Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1 (Constant)     | 9.785                       | 4.181      |                           |
| Lingkungan Kerja | .377                        | .162       | .230                      |
| Stres Kerja      | .091                        | .083       | .107                      |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja Karyawan (Y) masing-masing sebesar



0,377 ( $X_1$ ) dan 0,091 ( $X_2$ ) dan nilai konstanta sebesar 9,785. Dengan demikian terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,785 + 0,377 X_1 + 0,091 X_2$$

Model ini menunjukkan bahwa koefisien regresi hasil taksiran bertanda positif. Hasil ini memberikan gambaran adanya hubungan yang positif dari variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja dan stres kerja maka akan semakin menambah/meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,377, berarti bahwa apabila lingkungan kerja 1% maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,377% pada saat variabel lain tidak berubah atau konstan.
- 2) Variabel stres kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,091, berarti bahwa apabila stres kerja naik sebesar 1% maka kinerja pegawai peningkatan sebesar 0,091% pada saat variabel lain tidak berubah atau konstan.
- 3) Kemudian jika tidak terjadi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja maka nilai kinerja pegawai sebesar 9,785%

### Uji Hpotesis.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria untuk menentukan bahwa hipotesis diterima adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% dan  $t_{hitung}$  lebih besardari  $t_{tabel}$ .

**Tabel 11 Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 9.785                       | 4.181      |                           | 2.340 | .021 |
| Lingkungan Kerja | .377                        | .162       | .230                      | 2.329 | .022 |
| Stres Kerja      | .091                        | .083       | .107                      | 1.090 | .279 |

*Lanjutan...*

| 95,0% Confidence Interval for B |             | Correlations |         |      |
|---------------------------------|-------------|--------------|---------|------|
| Lower Bound                     | Upper Bound | Zero-order   | Partial | Part |
| 1.486                           | 18.084      |              |         |      |
| .056                            | .699        | .242         | .230    | .228 |
| -.075                           | .257        | .133         | .110    | .107 |



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 11 maka diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel independen lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,329 dan stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,090. Dengan demikian pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis untuk menguji lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

#### Pernyataan Hipotesis:

$H_0: \beta \neq 0$  : lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

$H_a: \beta = 0$  : lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

#### Kriteria pengujian dua pihak

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Dari hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel bebas lingkungan kerja sebesar 2,329 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ( $\alpha=0,05$ ), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolkan  $H_0$ ) dengan membandingkan  $t_{hit}$  dan  $t_{tab}$ . nilai  $t_{tab}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan derajat bebas =  $100-1-1=98$  untuk pengujian dua pihak adalah 1,984467. Nilai ini dapat dicari di MsExcel dengan cara pada sel kosong ketik =TINV (5%;98) lalu enter.

Oleh karena itu  $t_{hitung}$  untuk koefisien lingkungan kerja sebesar 2,329 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,984, maka pada tingkat kekliruan 5%  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian pada tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Kesimpulan

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angel Susanti Mandagie, dkk (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### 2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis untuk menguji stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

#### Pernyataan Hipotesis:





$H_0 : \beta \neq 0$  : stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

$H_a : \beta = 0$  : stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

### Kriteria pengujian dua pihak

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Dari hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel bebas stres kerja sebesar 1.090 dan tidak signifikan pada tingkat kepercayaan ( $\alpha=0,05$ ), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,279 lebih besar dari 0,05.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolkan  $H_0$ ) dengan membandingkan  $t_{hit}$  dan  $t_{tab}$ . nilai  $t_{tab}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan derajat bebas =  $100-1-1=98$  untuk pengujian dua pihak adalah 1,984467. Nilai ini dapat dicari di MsExcel dengan cara pada sel kosong ketik =TINV (5%,88) lalu enter.

Oleh karena itu  $t_{hitung}$  untuk koefisien sebesar 1,090 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,984, maka pada tingkat kekliruan 5%  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian pada tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Stres kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angel Susanti Mandagie, dkk (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Uji Simultan (Uji F).

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen. Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen adalah dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Kriteria untuk menentukan bahwa hipotesis diterima adalah jika nilai signifikan f lebih kecil dari taraf signifikan 5% dan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ .

**Tabel 12 Uji Simultan (Uji F)**

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 100.352        | 2  | 50.176      | 3.636 | .030 <sup>b</sup> |
| Residual     | 1338.648       | 97 | 13.800      |       |                   |
| Total        | 1439.000       | 99 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja



Berdasarkan tabel 12 diperoleh  $F_{hitung}$  3,636 dengan nilai signifikansi 0,03. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari dari taraf 5% ( $0,03 < 0,05$ ) dan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dar  $F_{tabel}$  ( $3,636 > 3,090$ ) maka hipotesis diterima, artinya lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Determinasi Secara Simultan ( $R^2$ )

Koefisien daterminasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam hal ini koefisien determinasi dicari untuk mengetahui seberapa besar perubahan dari kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variasi lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan).

**Tabel 13 Koefisien Determinasi  $R^2$**

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | .264 <sub>a</sub> | .070     | .051              | 3.715                      | .070              | 3.636    | 2   | 97  | .030          |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Dari data pada tabel (*model summary*) tersebut diketahui nilai *R Square* sebesar 0,70. Berdasarkan nilai *R square* ( $R^2$ ) ini dapat dikatakan bahwa sebesar 70% variasi perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama, sedangkan variasi perubahan kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan stres kerja tetapi bisa dijelaskan oleh fakta-fakta lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar 30% ( $100\% - 70\%$ )

### KESIMPULAN

Berdasarkan fenomena pada latar belakang, kerangka konseptual, hipotesis dan uraian pembahasan atas hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta
- Algrianto, Muhammad. (2016) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kospemindo*. Makassar
- Arikunto, dkk. (2008). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Devita, Maria. (2017) *Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel*. Pekanbaru
- Edison, Emron. (2016) *manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung. Alfabeta
- Gunawan, Imam (2015). *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Isnaini, Khoirunnisa. (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo*. Surakarta
- Jhosepine, Audrey, dkk. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Cooporet Plastic ( Tricopla)*. Surabaya. Jurnal
- Kasmir. (2016) *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kusumawati, Ike. (2016). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung*. Jurnal
- Looker, Tery, dkk. (2005) *Managing Stress, Mengatasi Stres Secara Mandiri*. Yogyakarta. Jurnal
- Mukhlisoh, Islahiyatul. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Jurnal
- Nugrahani, sulafi. (2008) *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jakarta. Jurnal.
- Pratama, Mersa. (2016) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah*. Lampung
- Prawirosentono, Suyadi. (2014) *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta
- Slamet, Rohaedi, dkk. (2017) *Gambaran Tingkat Stres dan Indikator Stres pada Remaja yang Melakukan Pernikahan Dini Wilayah Kerja Puskesmas Prompong*. Bandung. Jurnal
- Sugiono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanti, Angel, dkk. (2016) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan*. Manado. Jurnal
- Wicaksono, Aldy. (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero)*. Yogyakarta