

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ignatius Soni Kurniawan<sup>1)</sup>, Adi Purwanto<sup>2)\*</sup>

Manajemen, Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta  
e-mail: soni\_kurniawan@ustjogja.ac.id<sup>1)</sup> adipurwantopurwanto809@gmail.com<sup>2)\*</sup>

### **Abstrak**

*Perusahaan melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan dengan melakukan pengembangan pada sumber daya manusianya. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji beberapa variabel yaitu lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja untuk mengetahui pengaruh pada kinerja karyawan. Pengambilan data dilakukan melalui survei langsung dengan instrumen kuesioner pada karyawan CV. Muda Jaya Utama Sidoarjo Jawa Timur. Olah data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan riset menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **Abstract**

*The company improves employee performance by developing its human resources. The purpose of this study was to examine several variables, namely work environment, work stress, work motivation to determine the effect on employee performance. Data collection was carried out through a direct survey with a questionnaire instrument for employees of CV. Muda Jaya Utama, Sidoarjo, East Java. The data processing was carried out using multiple linear regression analysis. Research findings state that work environment and work motivation have a positive effect on employee performance while work stress has a negative effect on employee performance.*

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

## **1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari manajemen keorganisasian yang lebih fokus pada unsur-unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia dengan baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya.

Handoko menyebutkan (Handoko, 2001) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja individu karyawannya dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara menjunjung tinggi tujuan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk berprestasi dalam pekerjaannya, karena hal ini memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan memperhatikan stres kerja. Stress kerja adalah suatu keadaan yang dialami oleh seseorang dengan merasakan ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat terjadi karena dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain stres kerja adalah

lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti kebersihan lingkungan, musik dan rangsangan lainnya (Nitisemito, 1982). Menurut (Wibowo, 2014), “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses pelaku manusia pada pencapaian tujuan”. Motivasi juga berperan penting bagi karyawan, hal itu dapat berkaitan dengan kinerja mereka pada saat mereka bekerja.

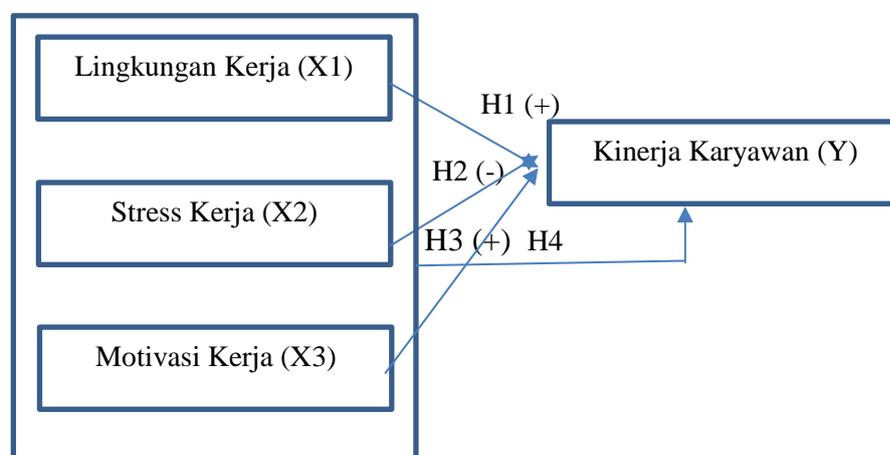
Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang dapat bersaing adalah perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, faktor lingkungan kerja dan stres kerja karyawan memang perlu diperhatikan untuk menciptakan produktivitas, efisiensi biaya dan penjualan yang maksimal sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, setiap perusahaan harus fokus pada tingkat kompetensi yang dimiliki karyawannya. Dalam perusahaan kinerja yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas. Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja dan tekanan kerja karyawan. Karena tekanan kerja dan lingkungan kerja perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dengan demikian meningkatkan semangat kerja. Stres kerja adalah suatu bentuk reaksi seseorang terhadap perubahan lingkungan, baik fisik maupun mental yang dirasa dapat membuatnya merasa terganggu dan membuat dirinya merasa terancam. Motivasi kerja adalah suatu tindakan dan dorongan secara psikologis dari diri seseorang untuk menentukan arah dari perilaku dalam melakukan sebuah pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan.

Melihat dari penjelasan di atas, penulis menyimpulkan sebuah gambaran kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### 3. METODE PENELITIAN

Untuk jenis penelitian ini penulis menggunakan survei dengan melakukan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data lengkap terkait penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode angket atau survey. Dalam penulisan pada penelitian ini, penentuan data didasarkan dengan teknik sampling Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Muda Jaya Utama yang berjumlah 50 orang. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan menggunakan SPSS, hasil uji validitas dikatakan valid jika nilai  $r$ -hitung >  $r$ -tabel. Nilai  $r$ -tabel yang digunakan sebesar 0.273. Pengujian validitas yang sudah dilakukan menunjukkan  $r$ -hitung lingkungan kerja (0.581 s.d. 0.800), stress kerja (0.391 s.d. 0.819), motivasi kerja (0.517 s.d. 0.722) dan kinerja karyawan (0.562 s.d. 0.798) > 0.273 atau valid. Pada uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* lingkungan kerja (0.827), stress kerja (0.838), motivasi kerja (0.767) dan kinerja karyawan (0.752) > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen adalah reliabel.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Laki-laki yaitu sebanyak 44 responden (88%). Berdasarkan usia sebagian besar responden termasuk dalam kategori 31-40 Tahun yaitu sebanyak 29 responden (58%). Berdasarkan kategori untuk pendidikan terakhir, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori SMA yaitu sebanyak 31 responden (62%). Dan berdasarkan status pernikahan sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Menikah yaitu sebanyak 29 responden (58%).

Model akan diuji secara simultan (uji F) atau sebagian (uji t) dalam analisis regresi linier berganda. Berikut pedoman uji signifikansi F dan t: Menerima  $H_0$ : jika probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya variable independent secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	13.423			
Lingkungan kerja (X1)	0.259	4.847	0.000	Signifikan
Stress kerja (X2)	-0.078	-2.831	0.007	Signifikan
Motivasi kerja (X3)	0.100	2.739	0.009	Signifikan
F hitung	22.424			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.567			

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Berikut hasil yang diperoleh ketika regresi linier berganda dihitung menggunakan program SPSS versi 21.0 for Windows, seperti terlihat pada tabel 1 di atas:

$$Y = 13.423 + 0.259X1 - 0.078X2 + 0.100X3 + e$$

1) Konstanta = 13.423

Artinya jika tidak ada variabel Lingkungan kerja (X1), Stress kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3) yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Y), maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 13.423 satuan.

2)  $b_1 = 0.259$

Artinya jika variabel Lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.259 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

3)  $B_2 = -0.078$

Artinya jika variabel Stress kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0.078 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

4)  $B_3 = 0.100$

Artinya jika variabel Motivasi kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.100 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

Pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen ditemukan dengan menggunakan uji t parsial.

1. Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung (4.847) > t tabel (2.009) dan nilai probabilitas sebesar  $0.000 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti bahwa "Lingkungan kerja (X1) berpengaruh **positif** terhadap Kinerja karyawan (Y)"
2. Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung (-2.831) > t tabel (-2.009) dan nilai probabilitas sebesar  $0.007 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti bahwa "Stress kerja (X2) diduga berpengaruh **negatif** terhadap Kinerja karyawan (Y)"
3. Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung (2.739) > t tabel (2.009) dan nilai probabilitas sebesar  $0.009 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti bahwa "Motivasi kerja (X3) diduga berpengaruh **positif** terhadap Kinerja karyawan (Y)".

Dari hasil uji F pada tabel 1 diperoleh F hitung (22.424) > f tabel (2.798) dan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1), Stress kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung (4.847) > t tabel (2.009) dan nilai probabilitas sebesar  $0.000 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $h_{a1}$  diterima, yang berarti bahwa "lingkungan kerja (x1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (y)". Sebagai aset yang penting bagi perusahaan, perusahaan harus berusaha memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Baik dan tidaknya kinerja karyawan sendiri penting artinya bagi perusahaan karena akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan serta dapat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akhirnya yaitu keuntungan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Nabawi, 2019).

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung (-2.831) > t tabel (-2.009) dan nilai probabilitas sebesar  $0.007 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $h_{a2}$  diterima, yang berarti bahwa "stress kerja (x2) diduga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (y)". Stres kerja merupakan hal yang perlu dihindari

oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar tidak mengakibatkan penurunan kinerja yang dapat mempengaruhi efektivitas produksi suatu perusahaan. Tingkat stress yang tinggi pada karyawan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut, karena karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya terlalu membebannya sehingga membuat karyawan menjadi malas dan menurun kinerjanya. Stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya (Effendy & Fitria, 2019).

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai  $t$  hitung (2.739) >  $t$  tabel (2.009) dan nilai probabilitas sebesar  $0.009 < 0.05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa “motivasi kerja ( $x_3$ ) diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $y$ )”. Tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat dewasa ini. Masing-masing perusahaan berusaha untuk bertahan dan memenangkan persaingan. Untuk itulah peran penting karyawan harus selalu dimaksimalkan. Perusahaan akan memiliki kinerja yang baik apabila kinerja karyawannya juga baik. Untuk itulah penting bagi manajemen perusahaan untuk menumbuhkan motivasi pada karyawannya agar selalu bersedia memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain (Adha, dkk., 2019).

Hasil uji  $f$  pada tabel 4.7 diperoleh  $f$  hitung (22.424) >  $f$  tabel (2.798) dan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $sig < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $x_1$ ), stress kerja ( $x_2$ ), dan motivasi kerja ( $x_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $y$ ). Agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan yang ketat dengan perusahaan lain serta agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai, penting bagi perusahaan untuk menjaga agar kinerja karyawan selalu baik. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan (Rahmawani & Syahrial, 2021). Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melaksanakan pekerjaannya, kemudian stress kerja yang dirasakan oleh karyawan serta seberapa tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Hendaknya perusahaan selalu menjaga agar lingkungan kerja di perusahaan selalu terjaga tingkat kondusifitasnya agar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat menjaga agar tingkat stress kerja pada karyawan selalu dalam kondisi normal agar karyawan tidak merasa bahwa pekerjaannya adalah beban sehingga kinerjanya akan terjaga selalu positif. Karyawan harus selalu menjaga motivasi kerjanya agar berpengaruh terhadap kinerjanya selalu terjaga dengan baik sehingga dapat berkontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62
- Alwi. Hasan dkk (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Anorogo, P., & Widiyanti, N. (1993). *Psikologi dalam perusahaan*. Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, S (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rinerka Karya
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bowersox, D.J (2002). *Supply Chain Logistic Management*, New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Darmawan, R. B. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)*. *Doctoral dissertation*, IAIN SALATIGA
- Dewi, R. K., & Nugraheni, R. (2014). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Unggul Jaya Blora)*.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2)
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., n Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Organisasi*, Editor: Lindon Saputra. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : UNDIP
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (8th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah.2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPF Press : Yogyakarta.
- Hasibuan.S.P.M (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Huanmin Yan. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Igor S, (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Anda Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica Solo : Dabara
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, A. A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen personalia:(Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, D. (2014). *Pengolah Data Terpraktis SPSS 22. Andi*. Yogyakarta.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27-40
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Suharsono, S. (2012). *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Atma Jaya.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di Jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123)
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Ghalia, Jakarta.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo, A. (2016). *Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmrn Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 27-44.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). *Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 518-524.