

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosongo)**

**NASKAH PUBLIKASI**



Disusun Oleh:

**KHOIRUNNISA ISNAINI**  
**B 100110366**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2015**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PUTRA NUGRAHA  
SENTOSA MOJOSONGO)**

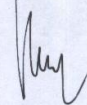
Yang disusun Oleh:

**KHOIRUNNISA ISNAINI**  
**B 100110366**

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juli 2015

Pembimbing



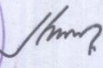
(Drs. Ma'ruf, MM)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



  
(Dr. Triyono, M.Si)

## **ABSTRAKSI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja bagi karyawan redaksi pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesisnya dilakukan dengan uji t dan uji F. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda dan diuji hipotesisnya, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan stres kerja juga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar 83,892. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo yang sangat lama dan berlebihan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

The aim of this research is to analyze effect of work environment and job stress on editorial staff performance at PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo. Data in this research is primary data which got from questionnaire and secondary data PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo. This research used multiply regression analysis and hypotheses testing done by t test and F test. Before analyzed by multiply regression and hypotheses testing, first, it had hold reliability and validity test. The result of this research show that the variable has a significant positive work environment on employee performance, meanwhile job stress variable has a significant negative effect on employee performance. Both the variable of work environment and job stress also affect the employee performance. This has been by the result of F test with the amount of 83,892. However, job stress are at low to moderate level will create a good employee performance and will worsen if the employee within a very long time and excessive.

Keyword: Work Environment, Job Stress and Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur manusia. Mengelola manusia agar menjadi tenaga yang berkualitas adalah tugas manajemen sumber daya manusia. Meskipun faktor lain yang dibutuhkan telah terpenuhi namun tanpa peran manusia, sebuah organisasi tetap tidak akan berjalan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor penggerak organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moehariono, 2012:96-97). Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai prestasi. Adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat.

Sumber daya manusia sering kali menjadi masalah bagi suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan manajemen dan yang lain pada suatu perusahaan. Perusahaan akan tetap berjalan apabila sumber daya manusianya berjalan dengan efektif. Dengan kata lain, kinerja karyawan sangat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Menurut Moehariono (2012:96), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan,

persepsi terhadap tugas, imbalan internal serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Memperhatikan lingkungan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan di sekitar tempat kerja, dan sebagainya. Produktivitas kerja karyawan akan menurun apabila kondisi kerjanya buruk. Kondisi kerja yang buruk juga akan menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit. Ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, lingkungan kerja kurang bersih serta berisik, tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Untuk itulah perusahaan harus memelihara lingkungan fisik agar karyawan nyaman dalam bekerja.

Stres kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2008:200). Kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Menurut Anorga (2009:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis karyawan.

Di sisi lain, stres kerja dapat disebabkan oleh masalah dalam perusahaan. Masalah dalam perusahaan tersebut salah satunya adalah konflik pribadi antar kelompok atau bisa juga berbagai bentuk perubahan dalam perusahaan itu.

Berdasarkan penjelasan di atas, penting dilakukan penelitian tentang *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo*. Dengan variabel yang akan digunakan yaitu variabel dependen adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independen adalah Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Menurut Mangkunegara (2005:68), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasi tujuannya.
- 2) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam semua kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- 5) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick dalam Gaffar (2012), ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individu, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
- 2) Variabel Organisasi
  - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).
  - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan serta sistem upah dan lingkungan sosial.

Moeheriono (2012:96) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi dalam tugas, imbalan internal serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

## 2. Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di antaranya adalah jumlah komposisi gaji yang diberikan, latihan, dan mutasi promosi. Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang telah disebutkan di atas. Faktor lingkungan kerja memang sangatlah penting dan mempunyai pengaruh yang besar. Namun saat ini masih perusahaan yang kurang memperhatikan faktor itu.



Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:1) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:21) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan atau Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Suara Bising

Suara bising adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena akan mengganggu ketenangan dalam bekerja dan

merusak pendengaran. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka hendaknya suara bising harus dihindarkan.

d. Keamanan Kerja

Keamanan kerja juga sangat diperlukan karena bisa mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak aman akan menyebabkan karyawan menjadi was-was sehingga mengganggu konsentrasi.

e. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

3. Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2008:200). Dari pengertian stres tersebut, menurut Anorga (2009:108) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Dalam kondisi dan derajat tertentu, stres dapat berdampak positif dan produktif. Bagi orang tertentu dan dalam kondisi tertentu, stres dapat menghasilkan dinamika perilaku sehingga menjadi lebih produktif dan sukses. Sementara itu, pada orang tertentu dalam kondisi tertentu pula, stres dapat

menimbulkan hambatan dan gangguan tertentu baik fisik maupun mental. Stres yang bersifat positif disebut *eustres*, sedangkan yang bersifat negatif disebut *distres* (Nasrudin, 2010:185).

Igor S dalam Septianto (2010) menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan, dan klien.
- 2) Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- 3) Pekerjaan yang berbahaya.
- 4) Beban lebih.
- 5) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Di lain pihak, menurut Rivai (2004:517), stres karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab-penyebab stres '*off the job*' misalnya:

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- 3) Masalah-masalah fisik.
- 4) Masalah-masalah perkawinan.
- 5) Perubahan-perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.

Gibson dkk dalam Septianto (2010) menyatakan bahwa dampak stres kerja ada banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja di antaranya motivasi pribadi, ransangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatkan inspirasi hidup lebih baik. Namun demikian, banyak efek yang mengganggu dan

secara potensial berbahaya. Misalnya saja depresi, kehilangan kendali emosi, kecanduan alkohol, penyalahgunaan narkoba, dan sebagainya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo, sedangkan sampelnya adalah karyawan bagian redaksi yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Keputusan mengenai valid tidaknya setiap butir pertanyaan adalah dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai  $r_{tabel}$  (95% dan  $n= 100$ ). Ketentuannya adalah jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti tidak valid dan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti valid.

#### **1) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Hasil  $r_{hitung}$  lima instrumen pertanyaan variabel Lingkungan Kerja secara berturut-turut sebesar 0,657, 0,660, 0,729, 0,710, dan 0,645 dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,195. Ini berarti  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

## 2) Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Hasil  $r_{hitung}$  lima instrumen pertanyaan variabel Stres Kerja secara berturut-turut sebesar 0,711, 0,795, 0,803, 0,634, dan 0,777 dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,195. Ini berarti  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

## 3) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil  $r_{hitung}$  lima instrumen pertanyaan variabel Kinerja Karyawan secara berturut-turut sebesar 0,686, 0,755, 0,823, 0,671, dan 0,615 dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,195. Ini berarti  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel secara berurut-turut sebesar 0,703, 0,800, dan 0,752. Ini berarti semua pertanyaan dapat diandalkan/*reliabel* karena melebihi ambang batas lebih besar dari Nunnally 0,7.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika Nilai *Asymptotic Significance* (probalitas)  $>$  taraf signifikansi ( $\alpha$ ) berarti data berdistribusi normal. Dari hasil pengujian diperoleh nilai *Asymptotic Significance* (probalitas) sebesar 0,598. Ini berarti data berdistribusi normal karena  $P > 0,05$ .

b. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas yaitu apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Nilai VIF dari variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja adalah 1,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara berturut-turut sebesar 0,467 dan 0,771. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Dasar pengambilan keputusan pada uji autokorelasi adalah jika Jika nilai DW (*Durbin-Watson*) antara 1,5 sampai 2,5 maka tidak mengalami autokorelasi. Dari hasil pengujian diperoleh nilai DW sebesar 1,703, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil pengujian diperoleh persamaan  $Y = 6,253 + 0,854X_1 - 0,100X_2 + e$ . Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,854 yang berarti apabila Stres Kerja ( $X_2$ ) konstan, maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,100 yang berarti apabila Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) konstan, maka Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4. Uji F

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $83,892 > 3,090$ ), maka  $H_0$  ditolak sehingga secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 5. Uji t

- a. Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,845 > 1,985$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Variabel Stres Kerja menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-2,044 > -1,985$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh negative signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil perhitungan diperoleh *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,626. Ini dapat diartikan bahwa 62,6% perubahan/variiasi Y (Kinerja) dikarenakan oleh adanya perubahan/variiasi variabel X (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) sedangkan 37,4% sisanya dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model.

### **PEMBAHASAN**

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian redaksi PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo.

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan terbukti, ditunjukkan dengan hasil nilai uji t yaitu  $t_{hitung} = 12,845 > t_{tabel} = 1,985$ .

2. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan kinerja karyawan bagian redaksi PT.

Putra Nugraha Sentosa Mojosongo.

Variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja tenaga kerja karyawan terbukti, ditunjukkan dengan hasil nilai uji t yaitu  $t_{hitung} = -2,044 > t_{tabel} = -1,985$ .

3. Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian redaksi PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo.

Dari hasil perhitungan uji F diperoleh diperoleh nilai  $F_{hitung} = 83,892 > F_{tabel} = 3,090$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, peneliti mengambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan peneliti, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:



## 1. Untuk Perusahaan

Dengan mempertimbangkan hasil analisis data variabel independen (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), harapannya perusahaan harus lebih memelihara lingkungan kerja dan memperhatikan stres.

## 2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Melihat masih sedikitnya variabel yang diteliti dalam penelitian ini, sebaiknya bagi penelitian selanjutnya yang akan mengambil tema yang sama dengan penelitian ini dapat lebih menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Selain itu, sampel penelitian juga harus ditambah dan jangkauan penelitian harus diperluas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Anorga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gaffar, Hulaifah. 2012. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makkasar".  
*Skripsi*. Makkasar: Universitas Hasanuddin.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Bandar Maju.

Septianto, Dwi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang". *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.