Korelasi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Pegawai Non-Medis di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta

Gracia Vicky Ariwijayanti¹, Susana Prapunoto²

^{1,2} Universitas Kristen Satya Wacana

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan korelasi lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai non-medis di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan uji korelasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi negatif stres kerja - 0,164, $p < 0,05$. Hal ini bermakna semakin kondusif lingkungan kerja maka stres kerja yang dirasakan pegawai non-medisesemakin rendah atau dapat diminimalisir. Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, untuk meminimalisir tingkat stres kerja pegawai non-medis, para pegawai Rumah Sakit perlu secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan demi mendukung efektifitas kinerja yang lebih optimal, guna mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja.

Copyright (c) 2022 Gracia Vicky Ariwijayanti

✉ Corresponding author :

Email Address : 802018129@student.uksw.edu

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara berkembang dengan jumlah penduduk yang sangat banyak, yang membutuhkan fasilitas publik seperti rumah sakit. Salah satu Rumah Sakit yang menunjang kesehatan dan kesejahteraan masyarakat di Kota Solo adalah RS Panti Waluyo. Guna menunjang pelayanan prima, rumah sakit sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa, dua golongan sifat pekerjaan yaitu: golongan tenaga medis dan golongan tenaga non-medis. Namun demikian disadari bahwa pegawai non-medis sering kurang memperoleh sorotan, sekalipun peranannya cukup besar dalam dukungan kepada pasien dan keluarganya. Hal ini dikarenakan rumah sakit identik dengan pihak-pihak medis sehingga pegawai non-medis sering tidak terlihat ataupun banyak yang tidak menyadari keberadaan pegawai non-medis di rumah sakit.

Penelitian ini berfokus pada pegawai non-medis RS Panti Waluyo yang bertugas untuk mendukung kelancaran pelayanan Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta dan mendukung seluruh pegawai sejahtera. Departemen PSDM memiliki tugas mengelola kesejahteraan seluruh pegawai. Salah satu hal yang berperan menumbuhkan kesejahteraan kerja pegawai yaitu adanya lingkungan kerja yang mendukung supaya tidak menimbulkan stres kerja sebagaimana dinyatakan oleh

Sunyoto (2012) bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi pegawai ketika melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan memengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) pegawai, efisiensi, motivasi dan prestasi. Lingkungan kerja tidak hanya berfokus kepada lingkungan fisik tetapi juga lingkungan psikologis misalnya suasana yang menyenangkan, alat kerja yang memadai, tempat kerja yang nyaman, dan lingkungan yang diciptakan oleh rekan kerja ataupun pemimpin yang saling mendukung satu sama lain. Sementara itu, Sedarmayati (2014) menjelaskan lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan yang setiap hari dijumpai, tidak berubah, dan tidak menarik pasti akan membuat bosan pegawai tersebut. Kebosanan itu sendiri jika tidak segera diantisipasi, akan menimbulkan stres pada pegawai. Terkait hal ini Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa, stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Stres yang muncul jika tidak segera ditangani akan membuat kinerja pegawai menurun yang akan berdampak pada pelayanan Rumah Sakit. Pegawai non-medis yang bekerja untuk pegawai dan organisasi tidak dapat berpindah tempat kerja karena keterbatasan tempat kerja mereka, misalnya tidak terlalu luas, tidak dapat berpindah tempat semauanya, ataupun didekorasi sesuai selera. Selain itu pegawai pada bagian non-medis yang hanya memiliki interaksi terbatas seputar pegawai yang sama setiap harinya, kecuali yang langsung berhubungan dengan keluarga pasien, misalnya bagian pastoral. Fenomena keluhan kejenuhan terhadap lingkungan kerja pada pegawai non medis akibat rasa bosan muncul sehingga semakin memicu stres dijumpai pada Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut, penulis terdorong untuk melakukan kajian mendalam tentang stres kerja pegawai dalam kaitannya dengan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan korelasi lingkungan kerja dengan stres kerja pegawai non-medis RS Panti Waluyo Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Patrick (dalam Smith, Aust, & Flyvholm, 2015) lingkungan kerja adalah lingkungan yang harus dibangun di atas praktik, keterampilan dan prioritas yang ada bukan hanya budaya saat bekerja. Sunyoto (2012) juga mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan, yang memengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis/ lingkungan kerja non-fisik.

Nitisemito (2016) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja misalnya gedung kantor, perkakas dan tata ruang kantor serta kondisi-kondisi fisik dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik juga meliputi kebisingan, tata letak ruang, pencahayaan, dan sirkulasi udara. Lingkungan kerja non fisik (suasana kerja)

diantaranya adalah hubungan kerja antar pegawai dan tata kerja. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan, perlu adanya pengaturan kerja sehingga tiap-tiap pegawai mempunyai tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan dan secara langsung melatih mereka untuk dapat terampil bekerja di bidang mereka masing-masing.

Lingkungan kerja juga memiliki berbagai faktor yang dikategorikan dalam lingkungan fisik dan non fisik. Sunyoto (2012) menjelaskan faktor untuk lingkungan fisik yaitu (1). Tingkat kebisingan lingkungan kerja. (2). Penerangan (3). Sirkulasi udara. Faktor lingkungan non fisik; (1). Hubungan antar pegawai (2). Peraturan kerja (3) Keamanan.

Sunyoto (2012) juga menyatakan, bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang cukup banyak dalam proses kerja karyawan. Ruang lingkup kerja ini terdiri dari lingkungan organisasi tertentu yang tercemar pada karyawan dan lingkungan yang timbul dalam organisasi merupakan faktor menentukan perilaku karyawan. Kondisi fisik meliputi kebersihan di perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja, penerangan cahaya yang cukup, suhu udara di ruangan tempatbekerja, tata letak dan pengaturan peralatankerja, kebisingan yang dapat mengganggu karyawan dalam bekerja, fasilitas pendukung pekerjaan, dan jaminan keamanan lingkungan kerja dan kondisi psikologis: meliputi hubungan karyawan dengan pimpinan di tempat kerja dan hubungan antar karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar individu sebagai tempat hidupnya dan memengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitasnya serta tugas-tugas yang dibebankan padanya, terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik seperti kondisi psikologis dan lingkungan sosial di tempat kerja.

Stres Kerja

Hasibuan (2016) menyatakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres juga bisa diartikan sebagai sebuah tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan, yang berasal dari luar diri seseorang. Sedangkan stres kerja menurut Lazarus (Bhui et al., 2012) adalah sesuatu yang terungkap dari waktu ke waktu dalam serangkaian transaksi antara pekerja dengan perusahaan. Tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan di mana pegawai dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaannya. Stres kerja yang tidak dapat diminimalisirakan sehingga memberi dampak negatif terhadap hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerja pegawai.

Beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja menurut Robbins (Oemar & Gangga, 2017), yaitu (1). Konflik kerja (2). Bebankerja (3). Waktu kerja dan (4). Sikap pimpinan dalam sebuah organisasi kedudukan pimpinan sangat penting. Tentang hal ini, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktivitas kerja karyawan. Dalam bekerja, para pegawai bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil

tanggungjawab lebih besar dalam memberikan pengarahan. Faktor-Faktor yang menjadi penyebab munculnya stres kerja ini akan menimbulkan gejala stres kerja seperti yang dikatakan oleh Behr dan Newman (Tamengkel et al., 2020). Gejala ini dirangkum dalam tiga aspek; (1) Aspek Psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan konsentrasi, dan rasa bosan yang tinggi. (2) Aspek Fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, dan gangguan pencernaan dan (3). Perilaku seperti keras kepala, mudah marah, tidak puas dengan apa yang dicapai, dan sebagainya.

Perilaku stres kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat terjadi karena terdapat sumber stres. Sumber stres dapat datang dari faktor pekerjaan maupun faktor di luar pekerjaan (Wijono, 2011). Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang individu, stres peran, peluang partisipasi, tanggungjawab dan faktor-faktor organisasi. Faktor yang berhubungan dengan lingkungan di luar pekerjaan seperti perubahan-perubahan struktur kehidupan, kurangnya dukungan sosial, epribadian, *locus of control*, fleksibilitas/kaku, dan harga diri. Stres yang berkepanjangan akan berdampak bagi kehidupan pegawai dalam dunia kerja. Gregson (2007) mengungkapkan beberapa dampak yang dapat timbul seperti (1) dampak subyektif, (2) dampak perilaku, (3) dampak kognitif, (4) dampak psikologis, dan (5) dampak organisasi.

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi seseorang baik fisik maupun non fisik yang nampak dalam sikap dan perilaku sebagai akibat dari tekanan atau gangguan tidak menyenangkan yang dialami dan dapat memengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang ditunjukkan oleh gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

METODELOGI

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan uji korelasi. Variabel yang akan diteliti adalah lingkungan kerja dan stres kerja.

Populasi penelitian ini adalah pegawai non-medis yang berada di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta yang berjumlah 139 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2013). Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden.

Dalam penelitian ini, angket digunakan sebagai instrumen utama. Pengumpulan data penelitian pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja menggunakan skala likert yang pernyataannya berbentuk skala deskriptif. Instrumen skala likert dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist* dengan rentang skala antara 1-5, dengan lima alternatif respon jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral(N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja diadaptasi berdasarkan dimensi dari Sherbourne dan Stewart (1991) yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikologis. Lingkungan fisik terdiri dari; kebersihan di perusahaan, penerangan

cahaya yang cukup, suhu udara di ruangan, tata letak, kebisingan, fasilitas pendukung dan jaminan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan psikologis terdiri dari dua hal yaitu hubungan pegawai dengan pimpinan di tempat kerja dan hubungan anatar pegawai di tempat kerja. Skala yang digunakan untuk mengukur dimensi skala kerja diadaptasi berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Behr dan Newman (Rice, 1999) yaitu dimensi fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres fisiologis terdiri dari meningkatnya detak jantung, mudah lelah, gangguan pernapasan, berkeringan, sakit kepala dan gangguan tidur. Stres Psikologis seperti lebih mudah mengalami kecemasan, lebih mudah marah, sensitif, mudah mengalami frustrasi, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya rasa percaya diri. Sedangkan stres dalam berperilaku seperti menunda atau menghindari pekerjaan, penurunan presntasi dan produktivitas, perilaku makan yang tidak normal dan penurunan kualitas interpersonal.

Yang dimaksud dengan stres kerja dalam penelitian ini adalah tanggapan pegawai tentang kondisinya baik fisik maupun non fisik yang nampak dalam sikap dan perilaku sebagai akibat dari tekanan atau gangguan tidak menyenangkan yang dialaminya dan dapat memengaruhi emosi dan jalan pikiran pada saat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang meliputi 3 (tiga) indikator sebagai berikut: (1) gejala fisiologis, (2) gejala psikologis, (3) gejala perilaku. Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah tanggapan guru terhadap segala sesuatu yang berada di sekitarnya, merupakan tempat hidupnya dan memengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas serta tugas-tugas yang dibebankan padanya dengan indikator: (1) lingkungan kerja fisik dan (2) lingkungan kerja non fisik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh data yang valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi, diperoleh besarnya koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan stres kerja sebesar -0,164. Nilai ini mempunyai arti bahwa korelasi kedua variabel tersebut negatif. Koefisien korelasi negatif (-0,164) menunjukkan bahwa korelasi lingkungan kerjadengan stres kerja pegawai tidak searah. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin rendah stres kerja atau dapat diminimalisir dan sebaliknya semakin rendah atau tidak tertata lingkungan kerja maka semakin tinggi stres kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Dengan didapati nilai signifikansi 0,212.

Selain melakukan uji korelasi secara keseluruhan, peneliti juga melakukan uji korelasi satu persatu pada setiap dimensi baik dimensi lingkungan kerja maupun dimensi stres kerja. Setelah ditemukan bahwa lingkungan psikologis tidak memiliki korelasi terhadap dimensi stres kerja baik stres fisik, stres psikologis maupun stres dalam berperilaku. Hanya dimensi lingkungan fisik yang berkorelasi dengan dimensi stres fisik, tetapi dimensi lingkungan fisik tidak memiliki korelasi dengan dimensi stres psikologis dan stres dalam berperilaku. Artinya selama ini lingkungan

psikologis di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta dikelola dengan baik dan tidak berkorelasi secara fisik, psikologis maupun menimbulkan stres dalam berperilaku. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2012) bahwa lingkungan kerja memiliki peranan yang cukup besar dalam proses kerja pegawai. Lingkungan organisasi tertentu tercermin pada pegawai terlebih gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap pegawai dan lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku pegawai. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan sebuah kepemimpinan adalah lingkungan kerja psikologis yang dapat diartikan lingkungan kerja psikologis yang baik membentuk karakter pada pegawai sehingga timbul sebagai penentu perilaku pegawai menjadi baik pula. Sehingga temuan dari uji korelasi pada tiap dimensi didukung oleh teori yang sudah ada.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Luma (2018), yang meneliti tentang hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja guru di SDN sekecamatan Batu Daa Kabupaten Gorontalo. Menurut hasil penelitian tersebut, sumber stres kerja guru ialah berasal dari kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif yaitu tuntutan kerja, tanggungjawab kerja, lingkungan fisik kerja, rasa kurang memiliki pengendalian, hubungan antar manusia, rasa kurang pengakuan dan peningkatan jenjang karier, serta kurang aman dalam bekerja. Penelitian ini juga menghasilkan hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja adalah negatif dan signifikan. Sedangkan hasil penelitian yang kurang sesuai untuk hasil kajian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Angwen (2017), yang meneliti tentang hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada PT Panggung *Electric* Citrabuana. Menurut hasil penelitian tersebut, didapati hasil hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada PT. Panggung *Electric* Citrabuana. Dimana hasil positif ini tidak sesuai dengan hasil yang peneliti dapatkan.

Pegawai yang memiliki tempat kerja yang nyaman, rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan atasan yang mendukung dirinya untuk bekerja cenderung memiliki tingkat stres yang rendah. Sedangkan pegawai yang memiliki tempat kerja yang kurang nyaman, rekan kerja yang tidak dapat diajak bekerja sama dan atasan yang tidak mendukung cenderung memiliki tingkat stres yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan hubungan yang dibentuk oleh pegawai yang berada pada tempat kerja yang sama membuat individu memiliki perasaan saling menghargai, saling menciptakan tempat kerja yang nyaman dan memiliki satu visi-misi untuk sama-sama bekerja dalam sebuah organisasi tersebut. Dengan demikian maka akan terbentuk lingkungan kerja yang mendukung akan memiliki hubungan negatif dengan stres kerja, sebagaimana penelitian ini.

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa kekuatan dan keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya.-Kekuatan yang dimiliki; 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan tentang lingkungan kerja yang berhubungan dengan stres kerja terlebih pada pegawai non-medis, 2) Belum adanya penelitian tentang lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai non-medis di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta, 3) Penelitian ini menggunakan

data primer dari hasil kuesioner dengan responden pada pegawai non-medis di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Keterbatasan yang dimiliki; 1) Jumlah responden yang hanya 60 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. 2) Objek penelitian hanya di fokuskan pada lingkungan kerja dan stres kerja sedangkan masih banyak hal yang bisa diteliti pada Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta, 3) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan interpretasi data terhadap variabel lingkungan kerja dan Stres kerja maka dapat ditarik simpulan yaitu lingkungan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan stres kerja pegawai non-medis di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka semakin tinggi stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: 1) rumah sakit diharapkan mampu menyediakan tempat kerja yang nyaman dan aman serta alat-alat atau fasilitas yang memadai untuk pegawai supaya dapat meminimalisir stres kerja, 2) rumah sakit diharapkan mengadakan acara seperti retreat atau *gathering* yang bertujuan untuk mempererat hubungan kerja antar pegawai Terciptanya hubungan yang baik antar pegawai diharapkan mampu meminimalisir stres kerja, 3) bagi peneliti, kiranya dapat memperdalam kajian tentang stres kerja pegawai dengan lebih mengembangkan wawasan dan pengetahuan terhadap variabel lingkungan kerja sehingga penelitian ini lebih disempurnakan dan lebih bermanfaat bagi penanganan masalah stres kerja pegawai, dan 4) bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat lebih mengembangkan lagi secara detail dan lengkap terkait variabel lingkungan kerja dan stres kerja dalam mengerjakan skripsi yang masih berhubungan dengan faktor-faktor penyebab stres kerja lainnya.

Referensi :

- Afrizal, P. R., Al Musadieg, M., Ruhana, I., & Administrasi, F. I. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Angwen, D. G. (2018). Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada PT Panggung Electric Citrabuana. *CALYPTRA*, 6(2), 577-586.
- Arikunto, S. (2013) *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bhui, K. S., Dinos, S., Stansfeld, S. A., & White, P. D. (2012). A synthesis of the evidence for managing stress at work: a review of the reviews reporting on anxiety, depression, and absenteeism. *Journal of environmental and public health*, 2012.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2008). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gregson, T. (2007). *Life without stress*. Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.

- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidi, R. R. & Suad, H. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran.
- Luma, M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 10(1), 39–46. <https://doi.org/10.30984/jii.v10i1.589>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 22-34.
- Rice, P. L. (1999). *Stress and health third edition*. California: Brook.
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS Edisi 2*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sherbourne, C. D., & Stewart, A. L. (1991). The MOS social support survey. *Social science & medicine*, 32(6), 705-714.
- Smith, L. H., Aust, B., & Flyvholm, M. A. (2015). Exploring environment-intervention fit: a study of a work environment intervention program for the care sector. *The Scientific World Journal*, 2015.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (16th ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber daya manusia (praktik penelitian)*. Yogyakarta: Center For Academic, Publishing Service.
- Suyanto, B. (2015). *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Prenada Media.
- Wijono, S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.