

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PERKANTORAN TERPADU KOTA MALANG)**

TAHUN 2016

**Disusun Oleh:
Rima Alvionita**

**Dosen Pembimbing:
Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM.**

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan pada Perkantoran Terpadu Kota Malang.

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif causal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada delapan SKPD di Perkantoran Terpadu Kota Malang yang berjumlah 300 karyawan dengan sampel sebanyak 229 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *incidental sampling*, sedangkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dalam penelitian ini menggunakan nilai koefisien dari pengukuran *Standardized*, hal ini dikarenakan data di dalam penelitian ini belum memiliki satuan yang sama sehingga satuan tersebut perlu untuk di *Standardized* terlebih dahulu. Maka persamaan regresi yang digunakan yaitu mengacu pada persamaan yang ada pada kolom *Standardized*. Dari besaran nilai koefisien yang diperoleh masing-masing variabel dapat dilihat bahwa sub variabel independen stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama sama bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel stress kerja menunjukkan pengaruh negatif namun hal tersebut dapat dikendalikan dengan cara melakukan pengelolaan dan pengendalian dari stress kerja itu sendiri yang terjadi pada karyawan di Perkantoran Terpadu Kota Malang.

Kata kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

I. LATAR BELAKANG

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan hal terpenting dalam pencapaian tujuan, visi, dan misi dari organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik untuk menentukan aspek manusia dalam posisi manajemen meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian. Gary Dessler (2003). Walaupun pada era globalisasi ini yang menjadi sorotan adalah kecanggihan dari teknologi yang terus berkembang pesat, namun aspek manusia tetap saja menjadi bagian yang penting, dan apabila aspek manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak diperhatikan dengan baik maka kemungkinan kemerosotan kinerja perusahaan akan terjadi terutama pada institusi publik.

Terkait dengan institusi publik dan sumber daya manusia, sumber daya yang dibutuhkan pada institusi publik sendiri yaitu sumber daya yang sudah siap untuk mengabdikan kepada institusi dan pada negara, hal ini sudah terikat dalam peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia dan diatur dalam hukum di Indonesia. Selain itu, diperlukan pula sumber daya yang mampu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan budaya organisasi di institusi publik tersebut. Institusi publik lebih menekankan pada pelayanan masyarakat, sehingga sumber daya manusia pada institusi publik ini harus mampu untuk bekerja dalam semua jenis tekanan dan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi yang berlaku yaitu ada pada PERDA Nomor 6 Tahun 2012.

Kinerja dari sumber daya manusia atau karyawan di setiap institusi publik perlu untuk diperhatikan guna menghindari adanya

permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan penurunan dari kinerja karyawan tersebut yang dapat memberikan dampak bagi institusi publik di setiap daerah. Permasalahan-permasalahan menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti munculnya gejala stres kerja yang dialami oleh para karyawan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat juga berasal dari lingkungan kerja, atmosfer dari tempat kerja mampu memberikan dorongan kepada ketegangan fisik maupun psikis dari karyawan, dan faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar perusahaan atau institusi dan dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Selain hanya stres kerja dan lingkungan kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, aspek yang tak kalah penting yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki arti penting bagi kehidupan sebuah organisasi karena mampu memberikan manfaat sebagai andalan daya saing suatu perusahaan atau institusi dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai pengikat yang tujuannya yaitu untuk menselaraskan persepsi atau cara pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga dapat dijadikan satu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut, (Susanto dalam Linawati, 2003).

II. LANDASAN TEORI

2.1 Stres Kerja

Charles D. Spielberg dalam Andini (2005) menyatakan bahwa stres dapat diartikan

sebagai suatu tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Kreitner & Kinicki (2005), stres kerja merupakan suatu respon yang adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atas proses psikologi individu yang merupakan suatu konsistensi dari setiap adanya tindakan ekstra organisasional. Menurut Rivai (2004) stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

2.2 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan dari tempat kerja. Abidin (2009), lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh para pekerja untuk mampu bekerja secara optimal dan produktif.

2.3 Budaya Organisasi

Menurut Mulia, (2014), budaya organisasi adalah suatu filsafah yang disadari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang telah menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Menurut Chatab (2014) Budaya organisasi merupakan suatu keyakinan, tata nilai dan persepsi umum

yang dianut secara luas dalam membentuk dan memberi arti kepada perilaku karyawan sehingga menjadi kebiasaan yang relatif sulit untuk diubah. Sedangkan Robbins (2014) menyebutkan budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Wulan (2011) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Disamping itu, kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Robbins dalam Pramudyo (2010) Kinerja merupakan suatu ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh seorang karyawan. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja mempunyai arti yang lebih luas lagi, yaitu bukan hanya hasil kerja, namun termasuk juga bagaimana suatu proses pekerjaan berlangsung.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada tinjauan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₄: Stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif kausal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian *asosiatif kausal* merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui suatu pengaruh antara dua variabel atau lebih. Objek penelitian ini yaitu karyawan Perkantoran Terpadu Kota Malang. Lokasi dari obyek penelitian ini yaitu di Kota Malang. Sampel dalam penelitian ini yaitu dihitung dari kuesioner yang disebar sebanyak 300 kuesioner dan kuesioner yang kembali dan dapat dianalisis adalah sebanyak 229 responden. Peneliti mengumpulkan data secara langsung melalui kuesioner, observasi langsung dan wawancara. Data ini diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu di Perkantoran Terpadu Kota Malang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

hasil uji validitas instrumen penelitian diatas dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* bahwa seluruh angka tersebut berada diatas 0,3 dan pada kolom Signifikansi (Sig) menunjukkan angka yang berada dibawah 0,05. Oleh karena itu, seluruh instrumen dalam kuesioner penelitian ini dapat dikatakan *Valid*.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas ini, digunakan standar *Alpha Cronbach* sebesar 0,70 seperti yang disampaikan oleh Nunnally Bernstein dalam Uyanto (2009:274) skala pengukuran yang baik sebaiknya berada pada angka minimal 0,70. Jika *alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70 maka dapat dikatakan bahwa alat ukur dalam penelitian ini andal atau reliabel.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Sub Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,750	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,748	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,935	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,827	Reliabel

Sumber: Data diolah, Maret 2016

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, (Ghozali, 2005:110). Jika grafik yang dihasilkan oleh pengujian adalah diagonal dan titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal tersebut maka dapat dikatakan bahwa model regresi dari suatu penelitian memenuhi Asumsi Normalitas (Ghozali, 2005:112). Pada gambar grafik P-Plots hasil uji normalitas diatas dihasilkan grafik yang menunjukkan bahwa model regresi dari penelitian ini memenuhi asumsi klasik karena titik-titik yang muncul menyebar dan mengikuti garis diagonal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Untuk menilai apakah terjadi Multikolinearitas atau tidak adalah dengan

melihat pada nilai Tolerance, jika lebih besar dari 0,1 maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dimana diharuskan lebih kecil dari 10, dengan begitu dapat dikatakan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas (Ghozali, 2005:91).

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Sub Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stres Kerja (X ₁)	.987	1.013	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	.940	1.063	Non Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X ₃)	.949	1.054	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, Maret 2016

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka akan disebut Homokedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model Regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Berdasarkan gambar grafik plot Heterokedastisitas dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak mengalami Heterokedastisitas karena pola yang muncul yaitu terlihat pada titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta titik-titik tersebut tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.6 Hasil Analisis Data

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error Std.	Beta		
1	(Constant)	11.951	1.850		6.459	.000
	SK	-.088	.035	-.149	-2.549	.011
	LK	.155	.049	.191	3.185	.002
	BO	.385	.061	.375	6.293	.000

Sumber: Data diolah, Maret 2016

Dari besaran nilai koefisien yang diperoleh masing-masing variabel tersebut dapat dilihat bahwa sub variabel independen Lingkungan Kerja (X₂), dan Budaya Organisasi (X₃) memiliki pengaruh perubahan pada kenaikan nilai Y yaitu variabel kinerja karyawan karena memiliki nilai positif, sedangkan pada variabel Stres Kerja (X₁) memiliki nilai negatif yang berarti bahwa apabila stres kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Tabel 4.14
Hasil R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.233	2.66256

Sumber: Data diolah, Maret 2016

Dari data *Adjusted R²* tersebut dapat disimpulkan bahwa 23,3 persen Kinerja Karyawan pada Perkantoran Terpadu Kota Malang dipengaruhi oleh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 76,7 persen dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya.

4.8 Implikasi Hasil Penelitian

4.8.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perkantoran Terpadu Kota Malang. Tingkat stress kerja karyawan yang tinggi atau meningkat akan dapat menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila karyawan memiliki nilai stress kerja yang rendah maka dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

4.8.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk

dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

4.8.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika nilai-nilai budaya organisasi dalam Perkantoran terpadu ini dipenuhi dan dijelaskan dengan lebih baik maka akan menjadikan karyawan menjadi semakin mengerti apa nilai-nilai dalam perusahaan yang akan dapat membantu untuk menunjang kinerja karyawan tersebut. Dapat dikatakan pula apabila budaya organisasi di Perkantoran Terpadu Kota Malang semakin tinggi maka kinerja karyawannya akan semakin baik pula.

4.8.4. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada hasil perhitungan yang telah dilakukan bahwa variabel stress kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan. Variabel yang dominan dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi dengan koefisien beta menunjukkan nilai terbesar yaitu 0,375. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang memberikan pengaruh terbesar dalam peningkatan kinerja karyawan pada Perkantoran Terpadu Kota Malang, hal ini disebabkan dalam adanya komunikasi yang baik yang dilakukan antar pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Nilai-nilai budaya yang diberikan oleh Perkantoran

Terpadu Kota Malang diterima dengan baik oleh para karyawan sehingga hal ini membuat karyawan menjadi merasa untuk terus memberikan kinerja terbaiknya pada Perkantoran Terpadu Kota Malang. Dan pada nilai R^2 menunjukkan angka 0,243 dengan presentase sebesar 24%. Dimana dalam hal ini menunjukkan bahwa stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh yang diberikan hanya mampu mewakili 24% saja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 76% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perkantoran Terpadu Kota Malang. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis pertama (H_1). Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan pada Perkantoran Terpadu Kota Malang.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perkantoran Terpadu Kota Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linier yang telah membuktikan bahwa hipotesis kedua (H_2) benar. Dengan kata lain, semakin tinggi lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perkantoran Terpadu Kota Malang.
3. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perkantoran Terpadu Kota Malang.

Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis ketiga benar. Dengan kata lain budaya organisasi yang meningkat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Perkantoran Terpadu Kota Malang.

4. Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama atau secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Presentase yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 23%, sedangkan sisanya yaitu 77% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain diluar penelitian ini.

5.2 Saran

1. Bagi pihak Perkantoran Terpadu Kota Malang
 - a. Perkantoran Terpadu Kota Malang perlu memperhatikan indikator dalam penelitian yang memiliki nilai rata-rata yang tinggi dan juga memiliki nilai rata-rata yang rendah, sehingga hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Perkantoran Terpadu Kota Malang. Nilai indikator dengan rata-rata yang tinggi harus dipertahankan oleh Perkantoran Terpadu Kota Malang dan tetap meningkatkan indikator yang memiliki nilai rendah.
 - b. Berdasarkan penelitian dapat diketahui, Perkantoran Terpadu Kota Malang perlu memperhatikan dalam hal

pemberian deadline pekerjaan kepada karyawan dan kondisi tubuh dari para karyawan, karena sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner terlihat bahwa kondisi tubuh karyawan yang mudah lelah dan deadline pekerjaan yang cepat membuat karyawan menjadi stres. Dalam menangani hal tersebut Perkantoran Terpadu Kota Malang sebaiknya memberikan deadline yang cukup lama namun sesuai dengan porsi penyelesaian tugasnya. Dan pimpinan perlu untuk memperhatikan kondisi dari para karyawannya, apabila ada yang terlihat lelah maka lebih baik untuk diizinkan istirahat sejenak dari pekerjaannya.

- c. Berdasarkan penelitian dapat diketahui, Perkantoran Terpadu Kota Malang perlu meningkatkan kenyamanan para karyawan dalam bekerja dengan terus memperhatikan suhu udara di ruang kerja, karena hal ini akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di Perkantoran Terpadu Kota Malang.
- d. Berdasarkan penelitian dapat diketahui, Perkantoran Terpadu Kota Malang perlu untuk lebih memperjelas kembali mengenai peraturan-peraturan yang berlaku di kantor guna karyawan mampu untuk memahami tindakan-tindakan apa yang harus dilakukan di kantor untuk menunjang kinerja dari karyawan tersebut. Dan pimpinan Perkantoran Terpadu Kota Malang harus

terus meningkatkan komunikasi dengan para karyawan guna menghindari adanya resiko *missunderstanding* antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.

2. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian mengenai stres kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan hendaknya dapat untuk mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga mampu untuk memperkaya pengetahuan mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abidin, Zaenal, 2009. *Studi Literatur Tentang Lingkungan Kerja Fisik Perkantoran*. viewed 6 Desember 2015 (<http://jurnal.sttn-batan.ac.id/wpc-content/uploads/2010/03/C-16.pdf>)
- Agung, Dwi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta*. Skripsi
- Apriani, Rizky. 2013. "Pengaruh Stresor Kerja Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak", *Jurnal S1 Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 2, Nomor 2.
- Chatab. 2014. *Teori-teori Budaya Organisasi*. Fandiprasetiyo,

- viewed 19 October 2015 (<http://fandiprasetiyo.blogspot.co.id/2014/02/teori-teori-budaya-org-anisasi.html>)
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan*. PT. Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Kennedy, D. &. (2006). *Corporate Culture: The Roles and Ritual of Corporate*. Dalam M. Drs. H. Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (hal. 16). Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. (online), <http://id.pdfsb.com/>, viewed 6 Desember 2015
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Linawati. 2013. *Sosialisasi Budaya Organisasi: Strategi Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi*. Jurnal Bisnis. Vol.1. No.1.
- Maksum, Ali. (2012). *Metodologi penelitian dalam olahraga*. Surabaya: Unesa University Press.
- Mathis R.L, dan J.H. Jackson. 2004. *Human Resource Management*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Diana Angelica. 2006. Jakarta: Salemba Empat
- Mulia. 2014. *Teori-teori Budaya Organisasi*. Fandiprasetiyo, viewed 19 October 2015. (<http://fandiprasetiyo.blogspot.co.id/2014/02/teori-teori-budaya-org-anisasi.html>)
- Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2012
- Prabunegara. 2014. *Teori-teori Budaya Organisasi*. Fandiprasetiyo, viewed 19 October 2015. (<http://fandiprasetiyo.blogspot.co.id/2014/02/teori-teori-budaya-org-anisasi.html>)
- Pramudyo, Anung, 2010. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri dipekerjakaan pada kopertis wilayah V Yogyakarta*, (online), jurnal.umy.ac.id/index.php/jbti/article/view/.../198, viewed 6 Desember 2015.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins. 2014. *Teori-teori Stres Kerja*. Fandiprasetiyo, viewed 15 October 2015. (<http://fandiprasetiyo.blogspot.co.id/2014/02/teori-teori-stres-kerja.html>)
- Robbins. 2014. *Teori-teori Budaya Organisasi*. Fandiprasetiyo, viewed 19 October 2015 (<http://fandiprasetiyo.blogspot.co.id/2014/02/teori-teori-budaya-org-anisasi.html>)

- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Index, Jakarta.
- Santoso, Gempur. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. 2009. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi empat Buku satu. Salemba Empat. Jakarta.
- Soedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudarmanto, Gunawan, 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uyanto, Stanislaus (2009), *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*, Edisi Ketiga, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Wulan, Lucky, 2011. *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*, (online), http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky%28r%29.pdf, viewed 6 Desember 2015 (<https://mumtazz10.wordpress.com/2013/09/23/pentingnya-peraturan-kepegawaian-pada-suatu-perusahaan/>), viewed 17 Maret 2016.
- www.komisiinformasi.go.id, viewed 17 Maret 2016.