

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT.  
PENGUJIAN KENDARAAN BERMOTOR DINAS  
PERHUBUNGAN KOTA DENPASAR**

**Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra <sup>(1)</sup>**

**Agoes Ganesha Rahyuda <sup>(2)</sup>**

<sup>(1)(2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

email : [ibsuryadharmaputra@gmail.com](mailto:ibsuryadharmaputra@gmail.com) / +6281999730129

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui peran stres kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Penelitian ini mengambil sebanyak 60 orang pegawai sebagai responden dengan menggunakan metode sensus, dimana metode ini menggunakan seluruh populasi menjadi responden. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan sebagai teknik analisis data, untuk mengetahui seberapa besar peran stres kerja dalam memediasi pengaruh hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Hasil lainnya menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Begitu pula dengan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci** : *lingkungan kerja fisik, stres kerja, kinerja*

**ABSTRACT**

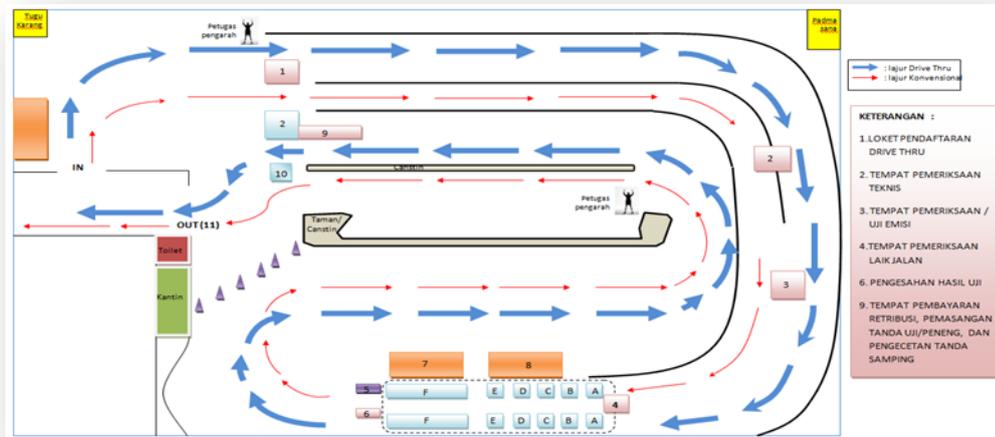
The purpose of this study is to know the role of occupational stress in mediating influence on the performance of the physical work environment at UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. This study took as many as 60 employees as respondents using census method, where the method is to use the entire population of respondents. Path analysis (*path analysis*) is used as a data analysis technique, to know how big a role in mediating the effects of work stress the relationship between the physical work environment on performance. From this study showed that job stress is significantly mediate the effect on the performance of the physical work environment. Other results show the physical work environment negatively affect job stress. Similarly, work stress negatively affect performance. While the physical work environment positive and significant effect on performance.

**Keywords**: *physical work environment, work stress, performance*

## PENDAHULUAN

Sistem transportasi mempunyai peran vital dalam pembangunan nasional. Untuk itu perlu adanya sarana dan prasarana yang memadai, diantaranya adalah tersedianya kendaraan bermotor yang memenuhi persyaratan teknis dan laik jalan. Selain memberikan manfaat besar, kendaraan bermotor juga tidak terlepas dari permasalahan yang ditimbulkannya, seperti kecelakaan, kemacetan, kebisingan suara dan pencemaran udara akibat emisi gas buang. Untuk itulah pengujian kendaraan bermotor dilaksanakan agar setiap kendaraan bermotor wajib uji memenuhi persyaratan teknis dan laik jalan sesuai dengan ambang batas yang telah ditetapkan (UU No. 22, 2009).

Pada UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor dibawah naungan Dinas Perhubungan Kota Denpasar merupakan satu-satunya Instansi Pemerintah Daerah yang menangani dan mengelola jasa Pengujian Kendaraan Bermotor atau dalam istilah di masyarakat lebih dikenal dengan nama “Uji KIR”. Jenis pelayanan yang ingin peneliti bahas dalam penelitian ini ialah jenis pelayanan pengujian berkala sistem *drive thru*, karena ini merupakan terobosan baru yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Denpasar untuk mempercepat waktu pelayanan pengujian. Jadi, pengemudi bisa langsung melaksanakan proses pengujian dari proses daftar hingga akhir tanpa perlu turun dari kendaraan lagi. Untuk lebih jelasnya, alur pengujian *drive thru* dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini :



**Gambar 1**  
**Alur Pengujian Berkala Sistem *Drive thru***

Dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat diperlukan efektifitas kinerja yang tinggi dari para pegawai dalam memberikan pelayanan pengujian kendaraan bermotor.

Menurut Rezaei dan Baalousha (2011), mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja itu bersifat individual, karena dalam melaksanakan tugasnya masing-masing individu karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda, dan dengan meningkatnya kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan. Untuk itu kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan agar pelayanan prima bagi masyarakat dapat tercapai (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

Kinerja SDM dalam hal ini pegawai diukur dari lamanya proses pengujian kendaraan tersebut dilakukan per satu kendaraan standar waktunya adalah 26 menit untuk pengujian berkala sistem *drive thru*. Namun kenyataannya dalam 18

bulan terakhir data yang tercatat dalam sistem, masih banyak terdapat keterlambatan yang terjadi yang dapat di lihat di Tabel 1 berikut :

**Tabel 1 - Lama Waktu Proses Pengujian Berkala Sistem *Drive thru***

Bulan	Waktu Pengujian		Total Kendaraan	Presentase Target
	≤ 26 menit	> 26 menit		
Juni 2013	894	331	1225	72,98
Juli	1026	410	1446	70,95
Agustus	888	310	1198	74,12
Septermber	864	320	1184	72,97
Oktober	1020	355	1375	74,18
November	938	396	1334	70,31
Desember	967	384	1351	71,58
Januari 2014	898	366	1264	71,04
Februari	986	406	1392	70,83
Maret	942	344	1286	73,25
April	957	288	1245	75,26
Mei	872	306	1178	74,02
Juni	993	364	1357	73,17
Juli	1053	345	1398	75,32
Agustus	1092	324	1416	77,11
September	1124	330	1454	77,30
Oktober	1224	357	1581	77,41
November	1203	320	1523	78,99
Desember	1351	339	1690	79,94

**Sumber : UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar**

Terdapat banyak hal yang mampu mempengaruhi keterlambatan pengujian tersebut, atau dengan kata lain rendahnya kinerja pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar salah satunya adalah Stres Kerja. Stres diartikan suatu kondisi terhadap situasi eksternal yang berdampak pada perilaku seseorang (Luthans, 2006). Tuntutan pekerjaan yang tinggi akan memicu timbulnya stres pada karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya (Sanjaya, 2012).

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Sowmya dan Panchanatham (2011), berpendapat jika perusahaan ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya lebih memperhatikan penataan ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga mereka merasa betah bekerja di ruangannya.

Selain kinerja, lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi stres kerja. Penelitian Manzoor, *et al.*, (2009) menyatakan sebagian besar stres kerja berawal dari lingkungan kerja yang buruk dan berdampak pada pekerjaan. Jika seseorang stres dalam pekerjaannya, maka ia tidak akan dapat memberikan 100% kemampuan terbaiknya sehingga efisiensi kerjanya akan terpengaruh.

Sejauh ini hubungan antara lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan kinerja telah banyak diteliti, namun masih sedikit yang menganalisis hubungan ketiga variabel ini di konteks organisasi pelayanan publik yang melayani jasa pengujian kendaraan bermotor dengan sistem *drive thru*. Selain itu, seperti yang telah dipaparkan pada Tabel 1, kinerja pegawai terkait waktu pelayanan termasuk kurang baik. Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada pengujian berkala sistem *drive thru* di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

## **Kinerja**

Menurut Rezaei dan Baalousha (2011), kinerja itu bersifat individual, karena dalam melaksanakan tugasnya masing-masing individu karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda, dan dengan meningkatnya kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan nafas dari kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu adakalanya perusahaan mengadakan suatu acara di luar kegiatan perusahaan seperti *outbound* dengan tujuan untuk mengajak para karyawan *refreshing* sejenak dari rutinitas pekerjaan sehari-hari dan membangkitkan kembali semangat bekerja serta meningkatkan kerjasama antar karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap.

## **Stres Kerja**

Stres diartikan suatu kondisi terhadap situasi eksternal yang berdampak pada perilaku seseorang (Luthans, 2006). Menurut Ivancevich, *et al*, (2007) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi fisik dan psikologis seseorang yang ditunjukkan melalui sikap atau perilaku seperti kecemasan, ketegangan, gelisah, yang disebabkan oleh suatu

permasalahan yang mengganggu pikiran seseorang yang tidak dapat diselesaikannya sendiri.

Menurut Robbins (2008), indikator yang digunakan untuk mengukur tingkatan stres tersebut yaitu pertama dengan melihat kondisi dari gejala fisiologis, seperti sakit kepala, meningkatnya tekanan darah dan laju detak jantung. Yang kedua kondisi gejala psikologis, seperti ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, depresi, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Dan yang ketiga kondisi gejala perilaku, seperti kemangkiran, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol.

Penelitian yang dilakukan oleh Mohzan (2011), didapatkan hasil bahwa stres kerja mampu mempengaruhi kinerja secara negatif dan signifikan. Hidayat, dkk., (2008) semakin memperkuat pernyataan tersebut melalui penelitiannya yang mendapatkan hasil yang sama yakni stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, rumusan hipotesis yang digunakan yaitu:

*H<sub>1</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.*

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Dalam suatu organisasi karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik bila ditunjang oleh keadaan lingkungan kerja yang memadai (Irianti, 2013). Sowmya dan Panchanatham (2011), berpendapat jika perusahaan ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya lebih memperhatikan penataan

ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga mereka merasa betah bekerja di ruangnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan apabila fasilitas yang tersedia di perusahaan tersedia dan terawat dengan baik. Untuk itu diperlukan adanya pemenuhan fasilitas lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik serta tidak mudah mengalami stres. Menurut Ahyari (2005), indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu : penerangan cahaya, sirkulasi udara, tata warna, kebisingan suara, kebersihan, ruang gerak dan keamanan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2014) dan Norianggono (2014) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka rumusan hipotesis yang digunakan yaitu :

*H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai*

Manzoor, *et al.*, (2009) menyatakan sebagian besar stres kerja berawal dari lingkungan kerja yang buruk dan berdampak pada pekerjaan. Jika seseorang stres dalam pekerjaannya, maka ia tidak akan dapat memberikan 100% kemampuan terbaiknya sehingga efisiensi kerjanya akan terpengaruh. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Noordiansah (2012), yang mendapatkan hasil

lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka rumusan hipotesis yang digunakan yaitu :

*H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja.*

*H<sub>4</sub>: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja, secara tidak langsung melalui stres kerja.*

## **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian kuantitatif asosiatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel eksogen, variabel intervening, dan variabel endogen. UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar adalah lokasi yang peneliti pilih sebagai lokasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dikarenakan jumlah pegawai yang tidak begitu besar hanya 60 orang, maka peneliti menggunakan semuanya sebagai responden. Data primer didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukurannya. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan sebagai teknik analisis data, untuk mengetahui seberapa besar peran stres kerja dalam memediasi pengaruh hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut akan ditampilkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir terhadap 60 pegawai UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar yang tertera pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden**

No.	Usia	Jumlah	
		Orang	persentase %
1	20 – 29	28	46,67
2	30 – 39	11	18,33
3	40 – 49	13	21,67
4	≥ 50	8	13,33
	Jumlah	60	100

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Orang	persentase %
1	SMP	5	8,33
2	SMA	20	33,33
3	D-II PKB	21	35
4	S1	14	23,34
	Jumlah	60	100

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		orang	persentase %
1	Laki-laki	50	83,33
2	Perempuan	10	16,67
	Jumlah	60	100

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Pertama, pada karakteristik usia didapatkan hasil responden terbanyak berusia antara 20 hingga 29 tahun dengan jumlah responden sebanyak 28 orang atau persentase sebesar 46,67 persen. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia relatif muda, karena rata-rata merupakan *fresh graduated* tamatan sekolah kedinasan Dinas Perhubungan.

Kedua, pada karakteristik pendidikan terakhir ditemukan hasil bahwa responden terbanyak terdapat pada jenjang pendidikan terakhir D-II PKB dengan jumlah responden sebanyak 21 orang atau persentase sebesar 35 persen. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan alumni sekolah kedinasan Dinas Perhubungan.

Terakhir, pada karakteristik jenis kelamin ditemukan hasil bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 50 orang atau persentase sebesar 83,33 persen. Ini menunjukkan bahwa karena bidang pekerjaannya lebih banyak bergulat dengan hal teknis di lapangan dan memerlukan fisik yang lebih besar, sehingga wajar jika perusahaan lebih banyak menggunakan tenaga laki-laki daripada perempuan.

### Hasil Analisis Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-2.6E-016	0,067	-	0.000	1,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,513	0,119	0,513	4,312	0.000
Stres Kerja	-0,388	0,119	-0,388	-3,259	0,002
R <sup>2</sup>	: 0,742				
F Statistik	: 81,876				
Sig. F	: 0,000				

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Pada tabel 3 didapatkan hasil untuk nilai **Beta** sebesar 0,513 dan -0,388 serta nilai sig. 0,000 dan 0,002 yang merupakan nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel lingkungan kerja fisik dan stres kerja. Berdasarkan nilai yang ditampilkan di atas, pada pengujian secara parsial didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

### Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi Total

$$\begin{aligned}
 R^2_m &= 1 - (Pe_1)^2 \times (Pe_2)^2 \\
 &= 1 - (0,565)^2 \times (0,507)^2 \\
 &= 1 - (0,320) \times (0,258) \\
 &= 1 - 0,082 = 0,918
 \end{aligned}$$

Pada perhitungan di atas, didapatkan hasil nilai koefisien determinasi total sebesar 0,918, maka kesimpulannya adalah bahwa 91,8% secara bersama-sama variabel lingkungan kerja fisik dan stres kerja mampu mempengaruhi kinerja, sedangkan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

### Uji Sobel (*Sobel Test*)

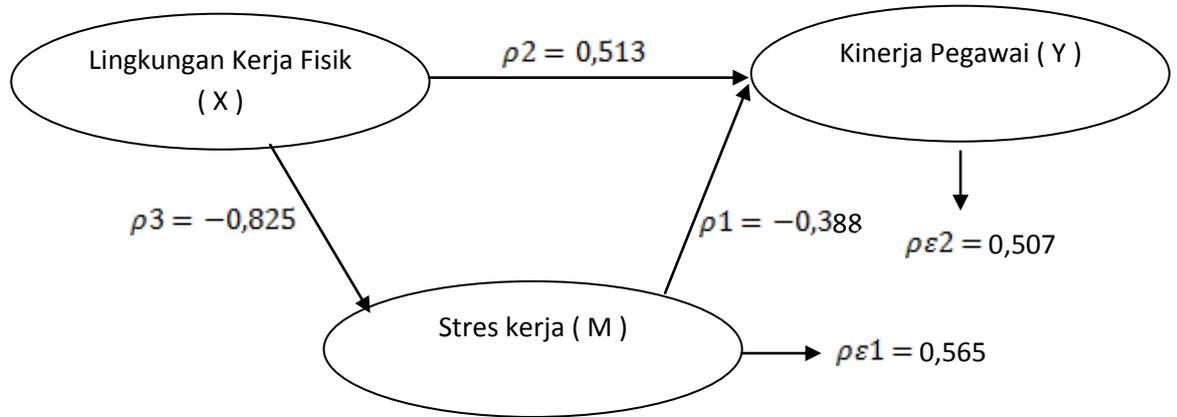
**Tabel 4**  
Hasil Pengujian Sobel

Pengaruh Variabel	Koefisien Regresi	Std.Error
X→Y	0,513	0,119
M →Y	-0,388	0,119
X→M	-0,825	0,074
<i>Sobel Test</i>		
Pengaruh Mediasi	Z	Sig.
X→M→Y	3,118	0,000

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Besaran nilai Z pada Tabel 4 di atas adalah sebesar  $(3,118) > 1,96$  dan nilai Sig.  $(0,00) < 0,05$ . Artinya bahwa stres kerja secara signifikan mampu memediasi hubungan antara pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

Berdasarkan atas hasil nilai koefisien jalur yang ditunjukkan melalui nilai Beta pada kolom *standardized coefficients*, maka struktur hubungan kausal yang terjadi akan ditampilkan pada gambar 2 di bawah ini.



**Gambar 2**  
**Struktur Hubungan Kausal**

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan gambar 2 di atas, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: pertama, bahwa stres kerja mampu mempengaruhi kinerja. Semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh para pegawai, maka akan menyebabkan kinerjanya pegawai tersebut akan naik. Kedua, lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik, maka secara bersamaan akan meningkatkan kinerja dari para pegawai itu sendiri. Ketiga, lingkungan kerja fisik memang benar mampu mempengaruhi stres kerja pegawai. Semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik yang didasarkan pada penerangan, suhu udara, warna, kebisingan suara, kebersihan, ruang gerak, dan keamanan kerja maka stres kerja yang dirasakan oleh para pegawai akan menurun. Terakhir, Stres kerja mampu memediasi hubungan antara pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik maka karyawan akan menjadi nyaman dalam bekerja

sehingga karyawan tidak mudah mengalami stres dan akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan simpulan yang telah dijabarkan di atas, terdapat beberapa masukan yang dapat menjadi pertimbangan bagi UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar untuk meningkatkan kinerja perusahaan, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik harus selalu terjaga kondisinya agar memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman. Tetapi jangan sampai mengabaikan kesehatan. Banyaknya polusi yang disebabkan oleh emisi gas buang kendaraan, tentunya menjadi ancaman bagi kesehatan para pegawai. Untuk itu, hendaknya alat pelindung diri seperti masker, helm, dan sarung tangan harus digunakan dalam kegiatan pengujian sehari-hari, untuk menghindari berbagai macam penyakit yang dapat ditimbulkan akibat menghirup emisi gas buang kendaraan, seperti pusing, batuk, sesak nafas hingga infeksi paru-paru.
2. Hendaknya perusahaan tidak memberikan beban kerja yang terlalu tinggi dan sesuaikan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka sehingga tidak membuat pegawai mengalami stres. Jika pegawai sampai mengalami stres, tentunya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan secara keseluruhan proses pelayanan publik akan ikut terhambat karena dapat mengakibatkan masyarakat lebih lama menunggu dan antrean kendaraan yang belum diuji menjadi lebih panjang.

3. Secara keseluruhan kinerja pegawai telah baik. Untuk itu, agar tetap dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan. Untuk mempertahankan kinerja pegawai agar tetap tinggi, adakalanya perusahaan mengadakan suatu acara di luar kegiatan perusahaan seperti *outbound* dengan tujuan untuk mengajak para karyawan *refreshing* sejenak dari rutinitas pekerjaan sehari-hari dan membangkitkan kembali semangat bekerja serta meningkatkan kerjasama antar karyawan.

#### **REFERENSI**

- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Buku2. Yogyakarta : BPFE.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayento. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), pp: 96-145.
- Hidayat, Yadi, dan Susatyo. 2008. Kecerdasan emosi, Stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), pp : 91-96.
- Ivancevich M. John, Konopaske, Robert, Dan Matteson, T Michael, 2007. *Organizational Behavior And Management*. Seventh Editions. Terjemahan Jilid 1 Oleh Gina Gania, Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10<sup>th</sup>*. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan IX. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manzoor, Muhammad Umair, Muhammad Usman, and Muhammad Akram Nasseem. 2009. A Study Of Job Stress And Job Satisfaction Among Universities Faculty In Lahore,Pakistan. *Singaporean Journal Scientific Research (SJSR)*, 2(1), pp : 1-4.
- Noordiansah, Pasih. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Study Pada Rumah Sakit Mumhammadiyah Jombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(1), pp : 1-12.

- Norianggono, Yacinda C.P., Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), pp : 1-10.
- Rezaei, A. R., T. Celik and Y. Baalousha. 2011. Performance Measurement In A Quality Management System In The Sharif University. *Scientia Iranica, Transaction E, Industrial Engineering*, 18(3), pp : 742-753.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior 12<sup>th</sup> Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, Frengky. 2012. Peran Moderasi Kecerdasan Emosi pada Stres Kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(2), pp : 155-163.
- Sowmya, K. R. and N. Panchanatham. 2011. Job Burnout: An Outcome Of Organisational Politics In Banking Sector. *Far East Journal of Psychology and Business*, 2(1), pp : 49-58.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 Tentang *Lalu Lintas dan Angkutan Jalan*.
- Wahyuningsih, Sri. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. *E-journal Pemerintahan Integratif*, 2(1), pp : 70-84.