



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN *WORK FAMILY*  
*CONFLICT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PRIGEN  
KABUPATEN PASURUAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan**

**Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**LINDA FUJI RULIYANTI**

**NPM 2200108168**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

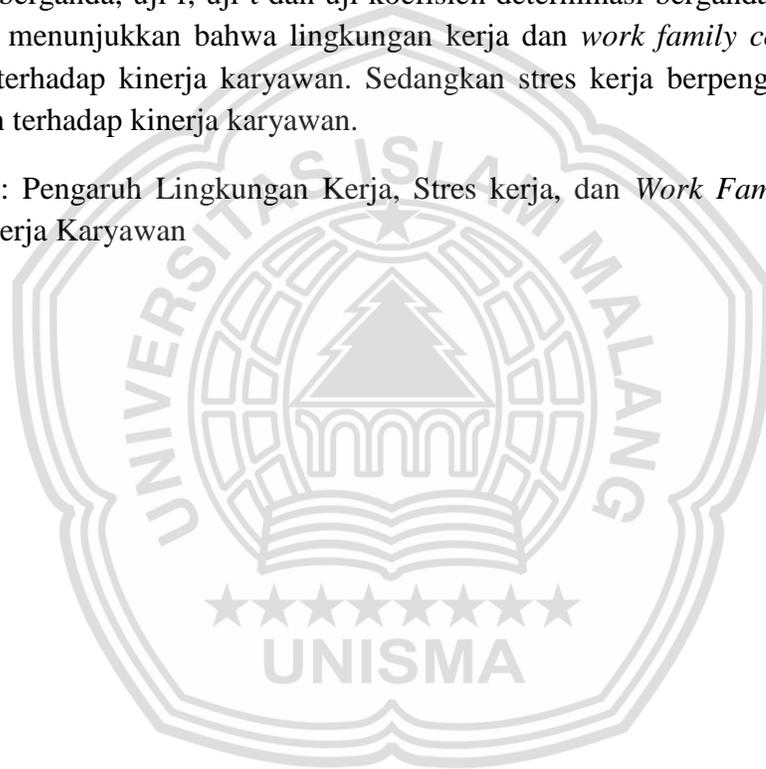
**MALANG**

**2024**

### ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan (studi kasus Puskesmas Prigen). Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan didapat hasil 45 responden. Data didapatkan dengan cara menyebarkan kuisioner pada karyawan Puskesmas Prigen. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji f, uji t dan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

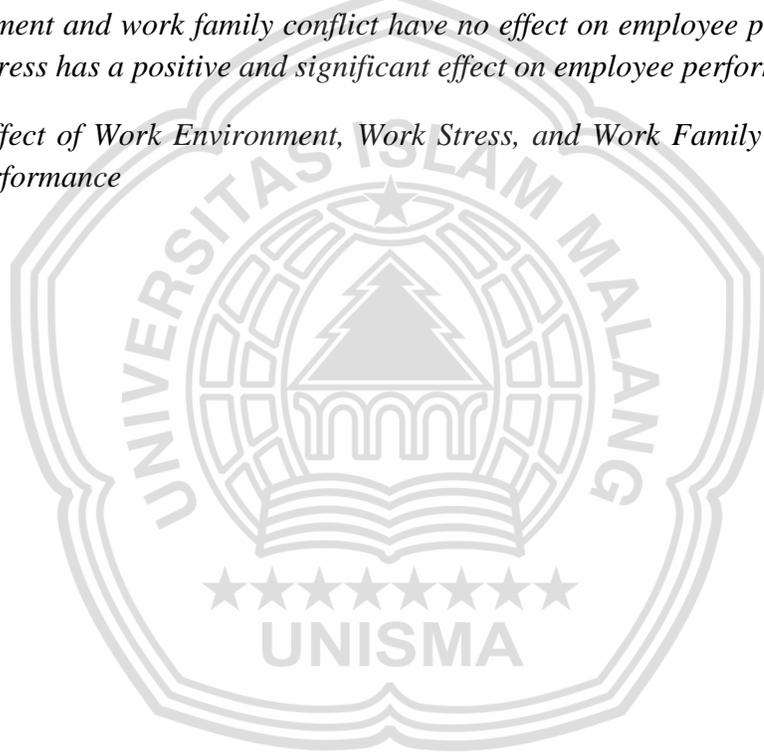
**Kata Kunci** : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja, dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan



## ABSTRACT

*This study aims to determine how much influence the work environment, work stress, and work family conflict have on employee performance (case study of Prigen Health Center). Sampling using saturated sampling technique and the results obtained 45 respondents. Data obtained by distributing questionnaires to employees of the Prigen Health Center. Data analysis in this study using SPSS. Data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, f test, t test and multiple determination coefficient test (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that the work environment and work family conflict have no effect on employee performance. While work stress has a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Effect of Work Environment, Work Stress, and Work Family Conflict on Employee Performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang mempengaruhi tercapainya tujuan visi misi yang diprogramkan oleh perusahaan atau instansi. Rasid (2018) memaparkan bahwa handalnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan juga masuk kedalam faktor penentu dari keberhasilan instansi. Hal ini menuntut perusahaan atau instansi untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan dalam peningkatan produktivitas secara kuantitas dan kualitas agar dapat bersaing dengan instansi lain serta dapat memberikan pelayanan yang terbaik terutama pada instansi pemerintahan yang tugasnya melayani masyarakat.

Berdasarkan pemaparan pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah instansi maka peneliti tertarik untuk mengangkat fenomena stres kerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prigen yang didasarkan pada pra survey yang diamati oleh penulis. Pra survei mendapat hasil bahwa adanya ketidak seimbangan antara jumlah pasien dengan jumlah karyawan di Puskesmas Prigen. Dimana perharinya jumlah pasien yang ada bisa mencapai 300 pasien dengan total pegawai puskesmas prigen yang berjumlah 45 orang. Serta adanya tuntutan untuk membuat laporan kegiatan lapangan setiap harinya untuk dilaporkan ke

DINAS KESEHATAN KABUPATEN PASURUAN, dimana setiap pegawai membuat laporan minimal tiga kegiatan yang berbeda yaitu (laporan posyandu, laporan kunjungan pasien, dan laporan kunjungan rumah). Tentunya hal tersebut menjadi beban bagi para pegawai Puskesmas Prigen dalam menjalankan tugas dan menjadi tuntutan bagi mereka untuk tetap melakukan pelayanan yang baik dan maksimal. Tidak Seimbangnya jumlah pasien dengan jumlah tenaga kerja atau karyawan yang ada menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan jam kerja yang berlebihan. Hal ini juga dapat berpengaruh pada keluarga mereka karena beberapa pegawai memaparkan bahwa waktu untuk bersama keluarga menjadi berkurang dan tidak jarang memicu permasalahan muncul dalam keluarga.

Berdasarkan hasil pra survei yang didapatkan serta pentingnya peningkatan kinerja karyawan maka diperlukan adanya penelitian mengenai faktor lingkungan kerja, stres kerja dan work family conflict terhadap pegawai puskesmas Prigen guna menyelesaikan permasalahan pada puskesmas Prigen sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan, tujuan dapat tercapai serta masyarakat bisa mendapatlan pelayanan dengan baik.

Kinerja pada umumnya bisa dikatakan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Basyit (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang selayaknya memiliki tingkat kemampuan tertentu. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam melakukan suatu

pekerjaan yaitu dengan tercapainya kinerja yang baik sesuai dengan standar yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Juliyanti (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan dan secara langsung terhadap kepuasan masyarakat. Kinerja pegawai sendiri dapat dilihat dari tiga hal yaitu, kemampuan individu, keinginan dan lingkungan kerja.

Definisi dari lingkungan kerja sendiri adalah tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik adalah dimana karyawan akan merasa aman, tenang, bersih, tidak bising dan bebas dari berbagai ancaman dari karyawan lain atau dari atasan sendiri serta gangguan yang dapat menghambat pekerjaan karyawan sehingga menjadi tidak optimal (Presilawati et al., 2022). Lingkungan kerja akan mempengaruhi suasana atau kondisi di tempat kerja, apabila lingkungan kerja tidak dijaga dan diperhatikan akan membawa dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar (2020) menyatakan bahwa hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperkuat bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki peran nyata pada hasil kinerja. Sedangkan Cahya, (2019) memaparkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dari karyawan di Puskesmas Prigen.

Selain itu hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat stres kerja yang di alami oleh karyawan. Linton et al (2020) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat beberapa faktor ditempat kerja yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Apabila seorang karyawan mengalami stres kerja maka dapat berpengaruh terhadap hasil kerjanya, sehingga yang harus dilakukan adalah meningkatkan mutu organisasia bagi karyawan oleh perusahaan karena pengendalian terhadap stres kerja yang disfungsi akan membantu jalannya organisasi yang lebih efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Oktavia & Fernos (2023) menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Stres kerja harus diproses dengan baik karena pegawai akan merasa frustrasi dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, hal tersebut dapat memicu kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu dalam mengerjakann tugas. Disisi lain Sofyan, (2019) pada penelitiannya menjelaskan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Work family conflict* sendiri ialah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya ketidak seimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja dan keluarga yang disebut *work family conflict*. Perilaku individu yang tidak sesuai ketika bekerja dan ketika dirumah menyebabkan perbedaan aturan perilaku, biasanya wanita karier sulit untuk mengatur waktunya antara satu peran yang dijalani

dengan yang lain Goudarzi, (2021). *Work family conflict* biasanya muncul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau meminta lebih banyak perhatian dari pada peran dalam keluarga. Pegawai yang berada di Puskesmas mayoritas wanita yang selalu dituntut untuk berada di Puskesmas mulai pagi hingga malam hari, tentu akan diharapkan dengan adanya konflik antara peran sebagai pegawai dan peran sebagai ibu rumah tangga, dimana peran tersebut harus dilakukan dengan baik. Sehingga *Work family conflict* lebih dominan terhadap kinerja pegawai wanita pada Puskesmas Prigen. Karlina (2023) pada penelitiannya memaparkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *work family conflict* terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Fadhilah, (2020) pada penelitiannya menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dan tidak signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan yang telah diberikan serta beberapa hasil penelitian dari bertolak belakang terhadap hasil kinerja karyawan kemudian membuat peneliti mengangkat topik **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA, DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DARI KASUS PADA PUSKESMAS PRIGEN)”**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja, stress kerja, dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di puskesmas Prigen menggunakan metode pengumpulan data yang

digunakan adalah dengan membagikan kuesioner pada Karyawan Puskesmas Prigen.

## 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan permasalahan tersebut sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen?
3. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan *work family conflict* secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen.

## 1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* terhadap Pegawai di Puskesmas Prigen

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Prigen

2. Untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Prigen
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh *work family conflict* terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Prigen
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan *work family conflict*

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Bagi Perguruan Tinggi**

Penelitian ini bisa dapat memberikan wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan *work family conflict* terhadap kinerja pegawai

##### **1.4.2 Bagi Puskesmas Prigen**

Hasil penelitian ini diharapkan memberimanfaat bagi pegawai puskesmas prigen agar dapat berkembang ilmu pengetahuan sumber daya manusia supaya memberikan kontribusi yang baik bagi puskesmas prigen

##### **1.4.3 Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi referensi penelitian atau sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan mulai dari bulan Januari 2024 sampai Maret 2024 ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Prigen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut

1. Bahwa Lingkungan Kerja secara parsial positif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen
2. Bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Prigen
3. Bahwa *work family conflict* secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen
4. Bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan *Work Family Conflict* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Prigen, 2 diantaranya berpengaruh namun tidak signifikan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan penelitian selanjutnya sebagai pertimbangan dalam mengatasi permasalahan mengenai Puskesmas Prigen. Adapun saran yang diajukan, antara lain.

1. Pihak Puskesmas Prigen sebaiknya memperhatikan pegawainya dalam manajemen stres kerja seperti pengaturan beban kerja, melakukan evaluasi dan menyesuaikan beban kerja secara berkala untuk memastikan bahwa tidak ada pegawai yang terlalu kewalahan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Memberikan fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman, memberikan ventilasi yang baik di ruang kerja sangat penting untuk kesehatan dan produktivitas karyawan untuk pegawai Puskesmas Prigen.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel baru contohnya motivasi kerja dan *team work*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amaliya, R., Psikologi, M., & Malang, U. M. (2015). *A Literature Review Work Family Conflict And Subjective Well Being Inworking Woman Factors Related To Both Variable. C*, 978–979.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., & Alieviandy, N. S. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja : Lingkungan Kerja , Stress Kerja Dan Insentif ( Literature Review Manajemen Kinerja )*. 4(2), 199–214.
- Ayu, I., & Bintang, K. (2023). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Villa Griya Bun Sari Di Kabupaten Badung*. 3(12), 2445–2456.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 34–40. <https://doi.org/10.47335/Ema.V5i1.44>
- Danendra, A. A. N. B., & Rahyuda, A. G. (2019). The Effect Of Work Loads On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *Journal Of Business Management And Economic Research*, 3(8), 40–49. <https://doi.org/10.58258/Jisip.V7i1.5837/Http>
- Dwi Sulisetyawati, S., Giatmi, G., & Murharyati, A. (2023). Hubungan Work-Family Conflict Dengan Kinerja Perawat Wanita Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 14(2), 58–69. <https://doi.org/10.34035/Jk.V14i2.1046>
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). *Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 1(1), 11–18.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., & Nurfitri, N. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan ( Literature Review Manajemen Kinerja )*. 4(2), 229–241.
- Fauziek, E. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 3(3), 680–687.
- Goudarzi. (2021). *Mega Aktiva : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Mega Aktiva : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. 10(April), 24–38.
- Halin, H., & Veronica, M. (2023). *Eksis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . Puskesmas Keramasan Palembang*. 14(2017), 26–32. <https://doi.org/10.33087/Eksis.V14i1.340>
- Hermawati, A., Suwitho, S., Hendarto, T., & Bahri, S. (2022). Analisis Peran Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Atas Efek Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 13(2), 77–89.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.

<https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i2.12369>

- Ibrahim, M., Taroreh, R. N., Ibrahim, M., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2021). *M . Ibrahim ., B . Tewal ., R . N . Taroreh . Pengaruh Work-Family Conflict Dan Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ( Studi Pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat ) The Effect Of Work Family Conflict And Work Involveme*. 9(1), 1134–1145.
- Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja : Studi Kasus Pada Karyawan Wanita Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. *Mimbar Administrasi Fisip Untag Semarang*, 19(1), 87. <https://doi.org/10.56444/Mia.V19i1.2974>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (Sintesa)*, 1(1), 99–110.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik Yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (Ddi)*, 18210047, 1–12.
- Jessie, H., & Partono, A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 78–88.
- Jonatan, A. I., & S., O. V. P. K. (2022). *Jurnal Emba Vol . 10 No . 4 Oktober 2022 , Hal . 1088-1098*. 10(4), 1088–1098.
- Juliyanti, B. (2022). *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate Issn 2828-2728 Volume 1, Tahun 2022 Website: Www.Jurnal.Umb.Ac.Id*. 1, 14–22.
- Karlina, E. (2023). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Blud Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka*. 01(03), 251–256.
- Kerja, P. D., Kerja, S., Kesehatan, K. T., Kalidoni, P., & Palembang, K. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 6, 2776–2788. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i3.4691>
- Kurniati, H., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan The Effect Of Work Stress And Work Conflict On Employee Performance With Job Satisfaction A. *Juni*, 4(2), 397–414.
- Lerik, R. S. K., & Kupang, K. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. 21(3), 275–292.
- Linton, J. D., Klassen, R., Jayaraman, V., Walker, H., Brammer, S., Rugarathna, R., Hewage, K., Thomson, J., Jackson, T., Baloi, D., Cooper, D. R., Hoejmosse, S. U., Adrien-Kirby, A. J., Sierra, L. A., Pellicer, E., Yepes, V., Giunipero, L. C., Hooker, R. E., Denslow, D., ... Anane, A. (2020)
- Mulatta, D. S., Waskito, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Muhammadiyah, U. (2024). *Performance Is Mediated By Organizational Commitment At Rsau Dr Siswanto Pengaruh Work Family Conflict , Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Oleh*

- Komitmen Organisasi Pada Rsau Dr Siswanto*. 5(1), 970–982.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i4.492>
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikowipa (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/Psikowipa.V2i1.43>
- Ono, S. (2020). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Sg Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/Jkf.V5i1.167>
- Pemberdayaan, D., & Adiawaty, S. (2023). *Ransformasional Dan Stres Kerja Pada Masa Work From Home Terhadap Kinerja*. 17, 1366–1378.
- Pesireron, S. (2016). Pengaruh Keterampilan, Jobb Stress Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat. *Jurnal Maneksi*, 5(1), 26–31.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting And Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/Aj.V1i2.20>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i2.1880>
- Rastana, I. M. S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan*. 1(3), 834–843.
- Roswirman, R., & Elazhari, E. (2022). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Era New Normal Di Smk Swasta Pab 2 Helvetia. *All Fields Of Science Journal Liaison Academia And Society*, 1(4), 316–333. <https://doi.org/10.58939/Afosj-Las.V1i4.139>
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *Gema: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59. <https://doi.org/10.47768/Gema.V13i1.227>
- Shilma, Budi Rismayadi, & Neni Sumarni. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Puskesmas Tunggak Jati Kab. Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 118–122.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sitorus, T. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 841–856.
- Suwinda, I. G., & Wati Ni Nyoman Kurnia. (2021). *Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai*. 12(1), 44–47.