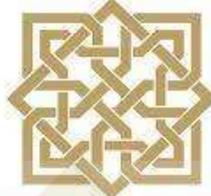


PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)



UIJ
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

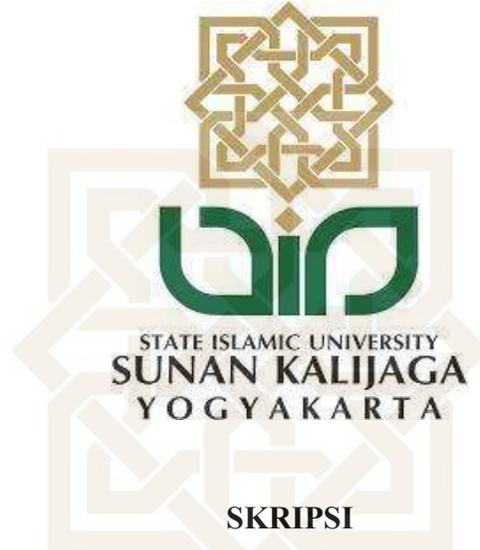
**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

NATASYA ANNISA ARAFAH
NIM: 19108020027

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN JUDUL**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN****(Studi Kasus Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:**NATASYA ANNISA ARAFAH****NIM: 19108020027****DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:****SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M.SC****NIP: 1992060616 000000 2 301**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-498/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NATASYA ANNISA ARAFAH
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020027
Telah diujikan pada : Jumat, 02 Februari 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 65f7e2d093d18



Penguji I
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 65f2fb2f3bed



Penguji II
Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 65decccc64f8



Yogyakarta, 02 Februari 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 65f904967fab2

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Natasya Annisa Arafah

NIM : 19108020027

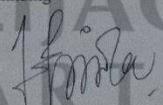
Judul Skripsi : "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)"

Sudah dapat diajukan kepada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu ekonomi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 24 Januari 2024
Pembimbing


Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.SC
NIP: 1992060616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Natasya Annisa Arafah

NIM : 19108020027

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 24 Januari 2024

Penyusun



Natasya Annisa Arafah
NIM. 19108020027

STATE ISLAMIC UNIVER
SUNAN KALIJ
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Natasya Annisa Arafah
NIM : 19108020027
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Berhak menyimpan, mengalihmedia, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogtakarta, 24 Januari 2024

Yang Menyatakan



Natasya Annisa Arafah

HALAMAN MOTTO

“I will no longer go full throttle. Instead, I will walk slowly enjoying every steps of the journey. At my own pace, following my own rhythms.” – Mark Lee

“And for my family, I will fight like a beast.”- We Go Up by NCT Dream



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan berbagai nikmat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan maksimal. Tidak lupa, shawalat beserta salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya diharapkan di hari akhir kelak.

Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada seluruh keluarga besar terkhusus kepada kedua orang tua tercinta dan terkasih yang selalu mendukung, mendoakan, dan menyayangi penulis dengan penuh kesabaran serta pengorbanan yang hebat sampai saat ini, Bapak Sugiyanto dan Ibu Anni Kholila Siregar serta kedua adik tersayang, Fathur Hergiansyah dan Anggita Kayyisah Hanin, para sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis, serta pihak yang penulis temui dalam serangkaian proses penyusunan skripsi.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik di bawah)

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ض	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	ki
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	we
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Yā'	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *tā'* marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamāh al-auliyyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---َ---	Faṭḥah	Ditulis	<i>a</i>
---ِ---	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
---ُ---	Ḍammah	Ditulis	<i>u</i>

فعل	Faṭḥah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>ḏukira</i>
يذهب	Ḍammah	Ditulis	<i>yāḏhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Faṭḥah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. Faṭḥah + yā' mati	Ditulis	<i>ā</i>
تنسى	Ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan lancar yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)”**. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan Nabi kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaat di *yaumul qiyamah*. Aamiin.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dari teknik penulisan maupun penyajian materi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi berikutnya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil maupun spiritual sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaidza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.SC selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan yang membangun dalam penyusunan skripsi sampai taraf penyelesaian.
6. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
7. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh Pendidikan.
8. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses belajar selama menempuh Pendidikan.
9. Seluruh Pimpinan dan juga Karyawan Bank BPD DIY Syariah yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengadakan penelitian di tempat tersebut.
10. Seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan bantuan, khususnya orangtua tercinta Bapak Sugiyanto dan Ibu Anni Kholila yang selalu memberikan dukungan terbaik dan motivasi serta do'a restu bagi penulis. Beserta kedua adik penulis, Fathur Hergiansyah dan Anggita Kayyisah Hanin yang selalu mendukung dan menghibur dikala penulis lelah.
11. Keluarga Ikatan Mahasiswa Kota Padangsidempuan (IMAKOPASID) D. I. Yogyakarta, khususnya para pengurus tahun 2023/2024
12. Seluruh sahabat dan teman-teman kecil penulis. Khususnya Risa, Arifah, Fatma, Theresa, uni Lutfia Safitri, Bu perawatku Fadhilah yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan do'a dari jauh untuk penulis.

13. Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Perbankan Syariah 2019 yang mendukung dan berjuang bersama-sama selama masa perkuliahan.
14. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Yogyakarta, 24 Januari 2024



Natasya Annisa Arafah

19108020027



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	ix
KEPUTUSAN BERSAMA.....	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
ABSTRACT.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Pengembangan Hipotesis.....	34
D. Kerangka Teori Penelitian	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37

C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Defenisi Operasional Variabel.....	39
E. Skala Pengukuran.....	41
F. Metode Analisis Data.....	42
G. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
B. Hasil dan Analisis	50
C. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Keterbatasan.....	75
C. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Defenisi dan Indikator Pengukuran Variabel Independen	39
Tabel 3.2	Defenisi dan Indikator Pengukuran Variabel Dependen	40
Tabel 3.3	Skala Likert	41
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.2	Masa Bekerja Responden	51
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.9	Hasil Uji F	61
Tabel 4.10	Hasil Uji t	62
Tabel 4.11	Ringkasan Hasil Hipotesis	63
Tabel 4.12	Detail Jawaban Kuisisioner Variabel Stres Kerja	66
Tabel 4.13	Detail Jawaban Kuisisioner Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel 4.14	Detail Jawaban Kuisisioner Variabel Iklim Organisasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian.....	36
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	85
Lampiran 2. Data Jawaban Responden.....	90
Lampiran 3. Profil Responden.....	94
Lampiran 4. Hasil Olah Data.....	95
Lampiran 5. Dokumentasi.....	100
Lampiran 6. Curriculum Vitae.....	101



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank BPD DIY Syariah. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS 26.0. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan Bank BPD DIY Syariah dan wawancara. Data primer penelitian menggunakan kuisisioner dari 35 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja

Karyawan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of work stress, work environment, and organizational climate on employee performance. this study is quantitative. The population in this study were employees of Bank BPD DIY Syariah. The analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS 26.0 software. Sampling technique using purposive sampling technique. Research Data were obtained through the distribution of questionnaires to employees of Bank BPD DIY Syariah and interviews. Primary data research using questionnaires from 35 respondents. The results of this study showed that simultaneous work stress has a negative but not significant effect on employee performance while the work environment and organizational climate simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords: Work Stress, Work Environment, Organizational Climate,
Performance Employees**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi Indonesia yang terus berlangsung dari tahun ke tahun diiringi oleh persaingan bisnis yang semakin ketat. Dinamika perubahan dalam lingkungan kerja mendorong organisasi untuk merespons dengan cepat dan beradaptasi dengan tantangan persaingan yang semakin intens. Kunci keberhasilan suatu perusahaan kemudian diukur oleh keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi krusial dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sunyoto (2013) mencatat bahwa perusahaan dapat dianggap sebagai contoh dari pengelolaan sumber daya manusia.

Mengingat semakin maraknya perbankan syariah di era globalisasi, perkembangan tersebut membawa era yang semakin kompetitif dengan kondisi yang semakin kompleks. Untuk tetap memiliki daya saing dan mampu mempertahankan diri di pasar yang kompetitif, bank syariah harus terus mengembangkan berbagai strategi bisnis internal. Sebuah perusahaan akan memiliki daya saing yang unggul jika memiliki sumber daya manusia yang unggul juga, seperti karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas dapat dikenali dari kinerjanya

Secara khusus, kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah menjadi fokus penelitian ini, yang secara khusus diminati peneliti untuk dikaji lebih dalam karena kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan. Beberapa perspektif ahli mengungkapkan bahwa berbagai faktor mempengaruhi efektivitas karyawan.

Bank BPD DIY Syariah, sebagai salah satu bank syariah terkemuka di Yogyakarta, sedang menjalankan program transformasi bisnisnya untuk meningkatkan daya saing di pasar. Keberhasilan dan eksistensi bank ini tidak terlepas dari semangat, tekad, serta dedikasi tinggi dari para pendiri, pemegang saham, pimpinan, dan seluruh karyawan yang berjuang bersama.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil dari karyawan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab selama jangka waktu yang bersangkutan. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan Amstrong dan Barong menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam Wibowo (2013:84).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi sikap dan mental karyawan, pendidikan, keterampilan, dan motivasi. Faktor eksternal meliputi manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, kebugaran, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan untuk berprestasi (Sedarmayanti, 2017).

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mangkunegara, 2014) komponen penentu kinerja adalah “internal dan eksternal”. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang, dan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku rekan kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga dikemukakan oleh Yolanda (2022) berupa motivasi, stress kerja, reward, lingkungan kerja, penghargaan intrinsik, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, adversity question, komitmen, komunikasi, OCB, keamanan, dan pengalaman. Sastrohadiwiryono dalam Adhari (2021) menambahkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan gagasan teori yang telah dikemukakan diatas, menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek meliputi

Stres Kerja, Iklim Organisasi sebagai faktor internal serta Lingkungan Kerja sebagai faktor eksternal.

Faktor pertama adalah stres kerja, dimana stress kerja merupakan salah satu elemen internal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja diartikan sebagai keadaan psikologis karyawan dikenali dengan respon negatif. Situasi stres kerja terhadap pegawai dinilai mampu berkontribusi pada kinerja pegawai, termasuk penurunan inventivitas kerja. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hanafi et al. (2018) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Akgunduz, 2015) berpendapat bahwa mempekerjakan karyawan dengan harga diri yang tinggi dan memprioritaskan pengurangan beban yang berlebihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) hasil yang ditemukan bahwa stres terkait keluarga, stres terkait bawahan, stres akibat kelelahan dan stres berdasarkan kepribadian ditemukan sebagai prediktor signifikan dari komitmen organisasi dan komitmen berkelanjutan memainkan peran penting dalam kinerja pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat toleransi seseorang terhadap stres bervariasi dan bergantung pada kepercayaan diri mereka sendiri. Manajemen harus meningkatkan lingkungan kerja untuk karyawan

karena jenis stres yang mereka alami di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja mereka (Indrawan, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat toleransi seseorang terhadap stres bervariasi dan bergantung pada kepercayaan diri mereka sendiri. Manajemen harus meningkatkan lingkungan kerja untuk karyawan karena jenis stres yang mereka alami di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja mereka (Indrawan, 2016). Melalui paparan teori serta penelitian terdahulu yang telah disusun, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dinilai sebagai keadaan lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Siagian, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif diperkirakan akan mampu melahirkan perasaan nyaman dan aman karyawan, jadi karyawan bisa mempunyai produktivitas dan semangat kerja yang efektif (Subariyanti, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2011), indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik terdiri dari enam indikator, yaitu: penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan, dan keamanan. Adapun lingkungan kerja non fisik menurut Mangkunegara dan Prabu (2011:105), terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis.

Selain stres kerja dan lingkungan kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu iklim organisasi. Tagiuri (1968:23) menyatakan bahwa

iklim organisasi merupakan suatu susunan tertentu dari karakteristik ilmu lingkungan dan lingkungan pergaulan. Studi Surachim dan Firdaus (2008) di PT. Combhipar Jakarta dan Harris et al. (2009) menemukan bahwa iklim organisasi yang baik harus ada di setiap perusahaan dan harus dibudayakan oleh karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Setyanto dkk. (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai kondisi atau atribut menggambarkan lingkungan psikis organisasi yang dirasakan oleh individu yang terlibat pada suatu organisasi. Iklim organisasi Menurut Wirawan (2008:122) adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi iklim ada seperti udara dalam suatu ruangan mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi (Davis 1996).

Sebagai salah satu pelaku dalam kancah perbankan syariah di Yogyakarta, Bank BPD DIY Syariah membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mendukung usahanya dalam ketatnya persaingan pasar perbankan syariah. Menurut Annual Report Bank BPD DIY pada tahun

2022, terdapat rencana kerja pada Corporate Plan tahun 2021-2025 untuk memiliki SDM yang unggul. Assesment mengenai kelangsungan usaha melalui analisis Strengths, Weakness, Opportunities and Threats (SWOT) dengan analisis yang didasarkan atas peluang serta kekuatan dari Bank BPD DIY Syariah. Terdapat kelemahan berupa kualitas yang dimiliki oleh SDM, dimana hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan dengan secara tidak langsung berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian, program yang akan dilakukan oleh Bank BPD DIY Syariah pada tahun 2023 salah satunya adalah meningkatkan budaya kerja “ISTIMEWA” serta nilai-nilai utama “RAMAH” dan penyempurnaan sistem remunisasi bagi karyawan.

Berdasarkan rancangan kebijakan dari Bank BPD DIY Syariah. Bank BPD DIY Syariah akan lebih kompetitif apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam mendukung kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah, diperlukan penelitian mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syarih.

Berangkat dari latar belakang, teori-teori yang telah dikemukakan yang dapat digunakan oleh peneliti saat ini maka peneliti tertarik meneliti variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah. Peneliti bertujuan untuk mengetahui **“Pengaruh Stres Kerja,**

**Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)”**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Apa dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah?
2. Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah?
3. Bagaimana iklim organisasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah, berikut adalah tujuannya:

1. Menganalisis dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.
3. Menganalisis kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan diaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dalam penelitian ini serta untuk melengkapi penelitian sebelumnya
2. Secara teoritik, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat digunakan untuk mengembangkan teori tentang pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan iklim organisasi terhadap

kinerja karyawan. Temuan-temuan tersebut dapat digunakan untuk memperkaya dan memperbaharui teori yang ada.

3. Bagi objek penelitian. Harapannya, penelitian ini menjadi acuan dalam pembuatan kebijakan serta menjadi panduan bagi karyawan perbankan syariah dalam pelaksanaan tugas mereka.



E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu pendahuluan, landasan teori dan pengembangan hipotesis, metode penelitian, analisis data dan pembahasan serta penutup dengan rincian dibawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan menerangkan suatu hal yang terkait latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori berisi penjelasan yang menekankan pada pentingnya kerangka pemikiran dalam penelitian. Kerangka pemikiran adalah model yang menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Kerangka pemikiran yang jelas dan sistematis akan membantu peneliti dalam memahami masalah penelitian dan dalam merancang penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan mengenai uraian tentang teknik analisis data bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang teknik analisis data yang akan digunakan. Uraian tersebut juga dapat membantu peneliti dalam melakukan analisis data secara tepat.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian juga pembahasan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merangkum temuan dan pembahasan penelitian sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian dengan cara yang ringkas dan jelas. Saran berisi keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Meskipun adanya pengaruh negatif, namun tidak signifikan secara statistik.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel iklim organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Hal ini menandakan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

B. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebar oleh salah satu karyawan Bank BPD DIY Syariah, bukan secara langsung oleh peneliti.
2. Fokus penelitian hanya pada variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan iklim organisasi. Aspek-aspek lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan tidak dipertimbangkan secara menyeluruh.

C. Saran

Berikut adalah beberapa sarang yang peneliti perlu sampaikan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Bank BPD DIY Syariah

Berdasarkan hasil penelitian, meskipun stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah, perhatian terhadap aspek ini tetap penting. Stres kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, Bank BPD DIY Syariah disarankan untuk meningkatkan kualitas manajemen stres karyawan, menyediakan fasilitas dan sarana penunjang, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.

Selain itu, lingkungan kerja dan iklim organisasi perlu dipertahankan dalam kondisi yang baik, karena memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Bank BPD DIY Syariah dapat mencapainya dengan meningkatkan sarana dan prasarana kerja, menciptakan budaya kerja yang positif, serta meningkatkan komunikasi dan interaksi antar karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sementara itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih kredibel, seperti wawancara atau observasi, untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan mendalam. Fokus penelitian juga dapat diperluas dengan memasukkan variabel lain

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan dan keterampilan, motivasi kerja, serta kompensasi dan benefit karyawan. Dengan mengikuti saran-saran ini, diharapkan Bank BPD DIY Syariah dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Amalia, Uzzah Roni. I Wayan Suwendra dan I Wayan Bagia. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen, Vol 4, No 4.
- Andriyani, P. D., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3463. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p03>
- Astianto, Anggit dan Heru Suprihadi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol 3, No, 7.
- Aziz, Umi Utaminingsih. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)*.
- Bianca, A., & Susihono, W. (2012). Dan Beradaptasi. *Kepuasan Kerja*, 10(2), 169–182.
- Donni Juni Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian : Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ferawati. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*. 5 (1).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Variabel Pemoderasi*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (2)(1470), 1494.

- Hasibuan, Melayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hung, L. M., Lee, Y. S., & Lee, D. C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103–116.
- Indrawan, M. I. (2016). Analisis Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Marelan Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(1), 41–52.
- Jaelani, D., & Desiani, R. (2022). The Effect of Work Stress Job Satisfaction and Organizational Climate on Turnover Intention (Survey on Employees of PT. Allied Industrial Indonesia). *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 17(1), 30–45.
<https://doi.org/10.54783/portofolio.v17i1.193>
- Johan, T. A., Saragih, A. A., Fitriano ; Johan, J., Saragoh, T. N., & Fitriano, A. (2021). SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi. *Jurnal Sosek*, 2(2), 104–109.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment To Employee Performance Production Part. *Business and Finance Journal*, 4(2), 105–114. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1359>
- Logahan. (2014). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM INDONESIA Konsep Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: Andi

- Mangkunegara, & A. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Jakarta: Salemba Empat
- Mukhtar, A., & Asmawiyah. (2019). Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 2(2), 245–255.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/658>
- Muttaqin, R. W. K. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Indonesia ... (Issue 3)*. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/60566>
- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nazili, I. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Skripsi). Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*, 1–81.
- Nitisemito, A.S. (1991) *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia
- Noor, N. N., Ruhana, I., & Rahardjo, K. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Lie Fung Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–20.

- Nuryasin, I., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2016). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 52–60.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>
- Paais, M. (2018). Effect of work stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 6104.
- Paramita. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Bandar Jaya (Skripsi). IAIN Metro
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3751–3771.
- Persada, G. P., & Dewi, M. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan (JSMK)*, 2(1), 34–46.
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345–355.
<https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>

- Radianto, A., & Swasto, sunuharyo bambang. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Krebbe Baru Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 14–20.
- Rahmawati, Novita & Drs. Farid Wajdi. (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Karyawan Di PKU Aisyiyah Boyolali (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Ridho, Muhammad. Dan Febsri Susanti. 2019. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*. Osf.io
- Risetiawan, Eko Budi. (2002). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Blora*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. judge, (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Ed. 12. Buku 1, Salemba Empat, Jakarta
- Sayuti, N., Hajar, I., & Kalsum, U. (2022). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari*. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 241 - 248
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
<https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Shahidah, Norzai. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Madiun (Skripsi)*. IAIN Ponorogo
- Siagian, P.S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, T. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan*.
- Straus, S. (2001). The JIM interview. *Journal of Investigative Medicine*, 49(3), 217–218.
- Stringer, Robert. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall
- Suandi, T., Ismail, I. A., & Othman, Z. (2014). Relationship Between Organizational Climate, Job Stress And Job Performance Officer At State Education Department. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 2(1), 17–28. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.2n.1p.17>
- Subariyanti, H. (2017). Garuda513940. *Hubungan Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan*, 1(2), 1–9.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sunuharyo, Bambang Swasto. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 53, No.1
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit CAPS.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Try, A. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang. *Jurnal Ilmiah FEB*, 1–15.
- Wartono, Tri. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol.4, No.2
- Wibowo, S.E. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yolanda, P., Widiani, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Zainal , Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zulhilmi, M., & Kusumayadi, F. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 13–28. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3616>