"**ISSN: 2723-701X"**
"DOI: https://doi.org/10.37366/master.v2i2.457"

# Membangun Kinerja Karyawan Penyandang Disabilitas Melalui Lingkungan Kerja Eksklusif, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

*Building the Performance of Employees with Disabilities Through An Exclusive Work Environment, Work Stress and Job Satisfaction*

**Ratu Avia Rahimah[1]; Sri Lestari Prasilowati[2]; Angka Utama[3]***

**Info:**

Received:
*30 Jun 2022*
Review:
*09 Jul 2022*
Accepted:
*06 Aug 2022*
Online:
*09 Aug 2022*

**Abstrak**

Lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja diduga menjadi variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan penyandang disabilitas di Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ. Penelitian kualitatif dilakukan terhadap 50 (lima puluh) karyawan penyandang disabilitas di Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ dengan metode purposive sampling dan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam. Penelitian menghasilkan 3 (tiga) temuan utama, yaitu: 1) Lingkungan kerja yang memenuhi empat asas aksesibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan penyandang disabilitas. 2) Tingkat stres kerja WNBK di Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ berpengaruh negatif terhadap kinerja. 3) Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan penyandang disabilitas.

**Kata Kunci:** Kinerja, lingkungan kerja eksklusif, stress kerja, kepuasan kerja

***Abstract***

*Work environment, job stress and job satisfaction are variables that affect the work performance of employees with disabilities at PNJ MP-WNBK Business Incubator. Qualitative research was conducted on 50 (fifty) employees with disabilities who are working at MP- WNBK PNJ Business Incubator with purposive sampling method and data collection techniques through in-depth interviews. The study resulted in 3 (three) main findings, namely: 1)A work environment that meets the four principles of accessibility has a positive and significant impact on the performance of employees with disabilities. 2) The level of work stress in the PNJ MP-WNBK Business Incubator has a negatif effect on their performance. 3) Job satisfaction does not affect the performance of employees with disabilities.*

***Keywords:*** *Performance, an exlusive work environtment, work stress, job satisfaction*

**How to cite:**
"Rahimah, R.A., Prasilowati, S.L., & Utama, A., (2022). Membangun Kinerja Karyawan Penyandang Disabilitas Melalui Lingkungan Kerja Eksklusif, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja, *Masterr: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan,* 2 (2), 215 - 228, https://doi.org/10.37366/master.v2i2.457"

*[1] "Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta"; ratuavia@gmail.com*
*[2] "Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta"; srilestari.prasilowati@gmail.com*
*[3] "Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta"; angkautama@gmail.com*
** Correspondence*

## Pendahuluan

Warga Negara Berkebutuhan Khusus (WNBK) masih menjadi warga yang terpinggirkan dan tidak diperhitungkan terutama dalam kegiatan memberikan kontribusi di bidang ekonomi meskipun jumlah WNBK cukup banyak dan selalu bertambah dari tahun ke tahun. Bahkan selama ini eksistensi WNBK dianggap sebagai masalah sosial. Kebijakan-kebijakan tentang pemenuhan hak-hak WNBK hanya bersifat rasa belas kasihan (*charity based*) dan kebijakan-kebijakan tersebut terfokus pada bantuan rehabilitasi sosial saja. Padahal WNBK seharusnya mendapatkan kesempatan yang sama dalam upaya mengembangkan diri melalui kemandirian sebagai manusia yang bermartabat.

Permasalahan lainnya adalah data mengenai jumlah WNBK tidak akurat dan hal ini menghambat tindakan yang harus dilakukan Pemerintah terhadap mereka data hasil survey Riset Kesehatan Dasar Departemen Kesehatan (Riskerdas Depkes) tahun 2013 menunjukkan bahwa penyandang disabilitas di Indonesia mengalami kehilangan hari produktif dengan jumlah sebesar 195.166.215 yang merupakan jumlah hari dimana seseorang tidak dapat melakukan kegiatan rutin secara optimal. Adanya kehilangan dari produktif menunjukkan bahwa secara umum penyandang disabilitas memiliki permasalahan kinerja. Permasalahan ini terjadi bukan karena penyandang disabilitas atau WNBK tidak mau berkontribusi di bidang ekonomi, tetapi kesempatan mereka hampir tidak ada. Bahkan walaupun WNBK mampu dan mempunyai keahlian di bidangnya, nyaris tidak ada atau sangat jarang ada perusahaan yang mau menerima mereka bekerja. Ironisnya penolakan tidak hanya diperoleh dari perusahaan swasta, tetapi juga dari instansi pemerintah karena tersandung syarat sehat secara jasmani dan rohani.

Lingkungan kerja merupakan salah satu yang penting dalam mendukung kinerja. Beberapa penelitian (Suryani, 2013; Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014; Gracia, 2019) menunjukkan peran lingkungan kerja pada terciptanya kinerja yang baik. Namun ada kesenjangan yang telah ditemukan dari penelitian terbaru (Susilowati & Andayani, 2021) dengan subyek 60 orang pegawai Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. Hasil uji parsial diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai penyandang disabilitas.

Penelitian ini berupaya untuk menelaah kembali tentang lingkungan kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang terjadi di obyek penelitian Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ. Lingkungan kerja dibahas secara lebih spesifik yaitu menjadi lingkungan kerja eksklusif. Lingkungan kerja eksklusif adalah lingkungan kerja yang didesain sesuai dengan kebutuhan para anggota organisasi yang bekerja didalamnya. Lingkungan kerja pada Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ yang didesain khusus secara eksklusif akan membuat WNBK didalamnya sebagai karyawan akan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik (Sofyan, 2013).

Stress kerja merupakan faktor berikutnya yang menarik diteliti. Penelitian sebelumnya (Astianto & Suprihadi, 2014; Wartono, 2017) mengemumakan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian terdapat temuan menarik dimana pada penelitian terbaru (Aniversari & Sanjaya, 2022) menunjukkan bahwa stress kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Perbedaan temuan ini menarik, karena dilakukan pada organisasi pada umumnya. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya ingin mengkonfirmasi kembali tentang stress kerja pada organisasi khusus yang menaungi WNBK.

Kepuasan kerja merupakan faktor berikutnya yang akan ditelaah dalam rangka membangun kinerja karyawan penyandang disabilitas. Faktor ini penting mengingat puas tidaknya karyawan akan secara positif mempengaruhi kinerja (Sanuddin & Widjojo, 2013). Karyawan yang menyukai pekerjaan akan bekerja lebih efektif yang menunjukkan bahwa pegawai akan dapat menunjukkan kualitasnya sebagai karyawan yang baik (Dewi, Bagia, & Susila, 2014; Juniantara & Riana, 2015).

Penelitian ini terutama mencoba untuk mengisi celah kesenjangan hasil penelitian lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja eksklusif sekaligus sebagai kebaruan utama dari penelitian ini. Penelitian dilakukan dengan subyek penyandang disabilitas sebagai WNBK dan dilakukan pada organisasi yang khusus menaungi WNBK yaitu Inkubator Bisnis PM-WNBK PNJ. Lingkungan kerja di Inkubator Bisnis PM-WNBK PNJ tidak biasa karena telah didesain khusus menjadi lingkungan kerja Ekslusif WNBK yaitu lingkungan tempat kerja yang disusun sedemikian rupa khusus mendukung WNBK untuk bekerja dan beraktifitas. Hal ini menjadi penting dalam penelitian ini, karena lingkungan kerja eksklusif diharapkan akan memberikan dampak yang baru bagi WNBK. Penelitian juga memasukkan stress kerja dan kepuasan kerja yang dalam penelitian sebelumnya juga masih banyak perbedaan temuan. Hal ini penting mengingat stress kerja dan kepuasan kerja merupakan hal yang sensitif bagi WNBK. Oleh karena itu penelitian ini menemukan model dalam membangun kinerja karyawan disabilitas melalui lingkungan kerja eksklusif, stress kerja dan kepuasan kerja.

## Metodologi

### Pengembangan Model

#### *Kinerja*

Kinerja berasal dari istilah *job performance* serta *actual performance* yakni hasil kerja sesungguhnya yang bisa diukur kualitas dan kuantitasnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Hasil kerja hanya dapat diketahui dengan adanya evaluasi kinerja (Simanjuntak, 2005) Simanjuntak yaitu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya (Robbins, 2016) dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian

#### *Kinerja dan Lingkungan Kerja Eksklusif*

Lingkungan dapat dirumuskan menjadi dua lingkungan yaitu umum dan khusus. Lingkungan umum meliputi semua hal yang ada di luar organisasi yang memiliki potensi untuk dapat mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini terkait dengan perubahan sosial dan teknologi. Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang ada di dalam organisasi dan secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran organisasi. 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 (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat

dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2009) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung. Lingungan kerna non fisik (Sutrisno, 2014) adalah semua keaadaan yang tidak berbentuk fisik di sekitar tempat kerja.

Lingkungan kerja bagi penyandang disabilitas atau WNBK terbagi menjadi dua: 1) Eksklusif yakni lingkungan kerja yang dibuat dan dikhususkan untuk penyandang disabilitas tertentu saja; 2) Inklusif: yakni lingkungan kerja di mana penyandang disabilitas berbaur dan bekerja dengan orang-orang non-disabilitas. Lingkungan kerja bagi WNBK haruslah setidaknya mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang salah satunya dengan menyediakan sarana dan prasarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas. Pada Pasal 18 menyatakan bahwa Hak Aksesibilitas untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak mendapatkan aksesibilitas untuk memanfaatkan fasilitas publik dan mendapatkan akomodasi yang layak sebagai bentuk aksesibilitas bagi individu.

Lingkungan kerja Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ merupakan lingkungan kerja yang eksklusif yaitu lingkungan yang disusun sedemikian rupa disesuaikan dengan kondisi WNBK. Lingkungan kerja eksklusif harus memenuhi empat Asas Aksesibilitas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat No. 30/PRT/M/2006. Lingkungan eksklusif dikatakan baik apabila memenuhi aksesibilitas yaitu asas kemudahan, kegunaan, keselamatan, kemandirian. Baik buruknya lingkungan kerja eksklusif juga dapat dukur dari keberadaan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sutrisno, 2009).

Lingkungan kerja eksklusif yang fasilitas di dalamnya mudah dijangkau, digunakan, memberi keselamatan dan kemandirian pegawai akan mendorong peningkatan hasil kerja pegawai (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014). Fasilitas fisik yang lengkap dalam kondisi bagus serta sesuai dengan kondisi karyawan akan membuat karyawan bekerja dengan lebih efektif. Suasan kerja yang dalam hubungan harmonis akan membuat pegawai dapat menyelesaikan tugas secara mandiri (Yuliantari & Prasasti, 2020). Oleh karena itu diduga bahwa lingkungan kerja eksklusif mempengaruhi kinerja karyawan Inkubator Bisnis PM-WNKB PNJ.

### *Kinerja dan Stress Kerja*

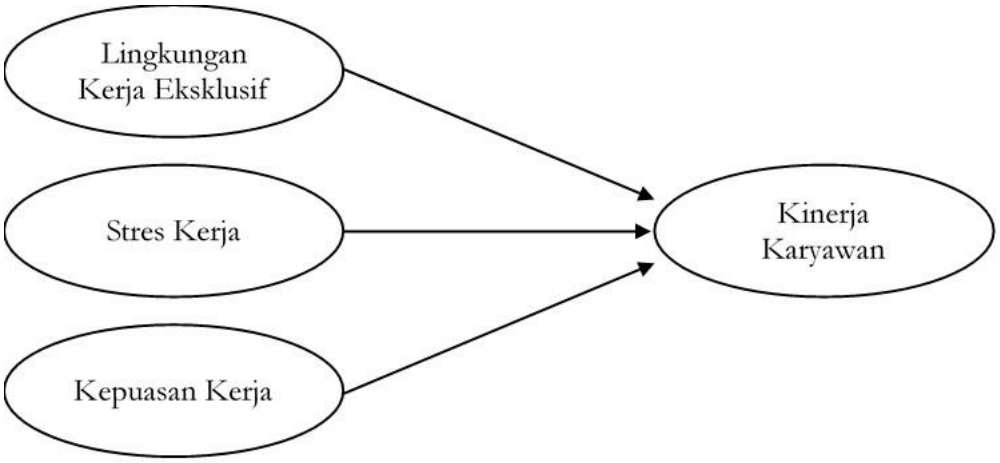
Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004). Orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka menjadi tidak dapat rileks, agresif, mengalami ledakan emosional atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2001). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoyo, 2001). Stres juga dapat diartikan sebagai tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres kerja dapat diukur berdasar besar kecilnya (Robbins, 2016) tuntutan tugas; tuntutan peran; tuntutan antar pribadi; struktur organisasi, kepemimpinan.

Stress kerja yang tergambar dari adanya kegugupan dan kekhawatiran kronis dapat menghambat pelaksanaan tugas seseorang (Astianto & Suprihadi, 2014). Meskipun ada temuan terbaru bahwa stres kerja tidam mempengaruhi kinerja (Aniversari & Sanjaya, 2022), tetapi stres yang berlebihan akan mengancam kemampuan seseorang melaksanakan tugas-tugasnya (Wartono, 2017) apalagi jika stres kerja berasal dari tuntutan tugas; peran; antar pribadi; struktur organisasi, dan kepemimpinan. Oleh krena itu dapat diduga bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja WNBK di Inkubator Bisnis PM-WNBK PNJ.

***Kinerja dan Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2001). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dalam pekerjaan misalnya performa seorang pegawai ketika bekerja bisa optimal, pegawai tersebut dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan-rekannya, dan tidak ada keluhan menyoal lingkungan kerja maupun soal atasan. Di luar pekerjaan misalnya pegawai tersebut memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat (tidak mengalami *overworked*), urusan di tempat kerja tidak dibawa sampai ke rumah dan mengganggu urusan rumah-tangganya, dan begitu pula sebaliknya, urusan rumah-tangganya tidak dibawa sampai ke tempat kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2016) senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman, betah bekerja atau tidak betah bekerja dll. Kepuasan kerja bergantung pada persepsi seseorang pada ada tidaknya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji atau penghasilan, perusahaan & manajemen, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas (Sutrisno, 2014).

Kesempatan untuk masu dan berpenghasilan lebih besar akan membuat karyawan memenuhi tuntutan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas (Dewi, Bagia, & Susila, 2014). Kondisi kerja yang baik dengan adanya jaminan keamanan dan sosial akan membuat pegawai bekerja lebih efektif (Juniantara & Riana, 2015). Bahkan dalam penelitian terbaru (Aniversari & Sanjaya, 2022) mengungkapkan bahwa karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja lebih efektif dan mandiri. Oleh karena itu dapat diduga bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja WNBK di Inkubator Bisnis PM-WNBK PNJ.




Gambar 1. Konsep

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| Definisi | Dimensi |
|---|---|
| Lingkungan kerja esklusif (Sedarmayanti, 2009) adalah lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang didesain sedemikian rupa dengan persyaratan khusus sesuai kebutuhan kelompok tertentu. | - Aksesibilitas: asas kemudahan, kegunaan, keselamatan, kemandirian<br>- Lingkungan kerja fisik: penerangan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, jam kerja<br>- Lingkungan kerja non fisik: hubungan atasan-bawahan, antar rekan (Sutrisno, 2009) |
| Stres kerja (Rivai, 2004:108) adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan proses berpikir dan kondisi seorang karyawan | - Tuntutan tugas<br>- Tuntutan peran<br>- Tuntutan antar pribadi<br>- Struktur organisasi<br>- Kepemimpinan org. (Robbins, 2008) |
| Kepuasan kerja (Robbins, 2016) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik, suka, senang dan bahagia pada segala sesuatu yang terkait dengan pekerjaan | - Kesempatan untuk maju<br>- Keamanan kerja<br>- Gaji/penghasilan<br>- Perusahaan & manajemen<br>- Pengawasan<br>- Faktor intrinsik pekerjaan<br>- Kondisi kerja<br>- Aspek sosial<br>- Komunikasi<br>- Fasilitas (Sutrisno, 2014) |
| Kinerja (Robbins, 2016: 260) adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. | - Kualitas<br>- Kuantitas<br>- Ketepatan Waktu<br>- Efektifitas<br>- Kemandirian (Robbins, 2016) |

*Sumber: Rangkuman teori, 2021*

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan di gedung workshop Inkubator Bisnis MP- WNBK PNJ yakni di dalam kampus Politeknik Negeri Jakarta (PNJ), Jl. Prof. DR. G.A. Siwabessy, Kukusan, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat. Pengumpulan data dengan wawancara yang mendalam. Informan penelitian adalah supervisor dan para ahli yang terlibat di Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ pada tahun 2020-2021 serta 50 karyawan penyandang disabilitas ditentukan dengan purposive sampling (Mulyanto & Wulandari, 2010).

Pengumpulan data dilakukan secara bertahap, yaitu pra penelitian dan pelaksanaan penelitian. Prapenelitian dilaksanakan pada bulan Januari – Juni 2001. Di masa ini peneliti didampingi oleh para ahli yang terdiri dari seorang supervisor, terapis (*caregiver*) dan dua orang narasumber di bidang pendidikan khusus untuk mempelajari dan memahami jenis disabilitas serta kemampuan WNBK yang menjadi subyek tineliti (orang-orang yang diteliti).

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan bulan Juli-Desember 2021 melibatkan pendamping (*caregiver*), supervisor dan WNBK. Di masa ini peneliti mengobservasi dan

"ISSN: 2723-701X"
"DOI: https://doi.org/10.37366/master.v2i2.457"

mewawancarai 50 WNBK yang menjadi subyek tineliti, *caregiver* yang mendampingi saat kerja, dan *supervisor* yang memberi pengarahan tugas kepada WNBK.

Gambar 2. Alur Langkah-Langkah Penelitian

### *Metode Analisis*

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif (Mulyanto & Wulandari, 2010). Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Data penelitian yang diperoleh dari dokumentasi dan wawancara dirangkum dan dianalisis untuk ditemukan kecenderungannya. Data dari masing-masing variabel dideskripsikan dan disandingkan dengan teori dan penelitian sebelumnya. Deskripsi dari masing-masing variabel dikaitkan kecenderungannya sehingga ditemukan keterkaitan antar variabel (Sekaran, 2003).

## Hasil

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 55 informan yang dibedakan menjadi ahli sebanyak 5 orang dan WNBK yang bekerja sebanyak 50 orang. Informan ahli terdiri dari dua orang pelaksana, satu orang terapis yaitu (Bapak Jamal al-Bakri, S.Psi) dan dua orang narasumber di bidang pendidikan khusus (Bapak Ignatius Dharta Ranu Wijaya, S.Sos., M.Pd. pendiri Home Positive Behavior Support serta Ibu Dr. Dewi Akbar, M.M. pendiri Prodi D-III Manajemen Pemasaran untuk Warga Negara Berkebutuhan Khusus Politeknik Negeri Jakarta).

Tabel 1. Informan

| Kategori Informan | Bidang; Jenis Disabilitas | Jumlah | Total |
|---|---|---|---|
| Ahli | - Supervisor | 2 | 5 |
| | - Terapis | 1 | |
| | - Bidang pendidikan khusus | 2 | |
| WNBK | - Autism Spectrum Disorder atau (ASD) | | 17 |
| | - High-functioning | - | |
| | - Mid-functioning | 6 | |
| | - Low-functioning | 11 | |
| | - Cerebral Palsy (CP) | 3 | 3 |
| | - Slow Learner (SL) | 20 | 20 |
| | - Tuli | 10 | 10 |

*Sumber: WNBK, 2021*

## Hasil Wawancara

Wawancara yang dilakukan terhadap responden dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Hasil wawancara beragam dimana hasil wawancara dirangkum pada tabel 2 tentang ringkasan hasil penelitian.

Tabel 2. Ringkasan Hasil

| Variabel | Informan | Keterangan |
|---|---|---|
| Kinerja | Supervisor Ahli | - Hasil individual report (evaluasi kinerja) WNBK hanya 1 WNBK (2% dari 50 orang) yang tidak memenuhi kinerja |
| Lingkungan Kerja Eksklusif | Ahli | - Cukup memenuhi empat asas aksesibilitas: kemudahan, kegunaan, keselamatan, kemandirian<br>- Memenuhi lingkungan kerja fisik: penerangan, suhu udara (AC), kebersihan (janitor), warna, keamanan (satpam dan CCTV), jam kerja (8 pagi sampai 3 sore dengan dua kali waktu istirahat dan boleh memilih satu hari per minggu bekerja bebas)<br>- Memenuhi lingkungan kerja nonfisik: hubungan kerja atasan-bawahan dan hubungan kerja antar rekan berjalan dengan baik dan konflik yang muncul segera ditangani. |
| | Informan | - 33 WNBK "nyaman" (66%)<br>- 7 WNBK "lumayan/cukup nyaman" (14%)<br>- 10 WNBK menyatakan "tidak nyaman" (20%) WNBK yang menyatakan tidak nyaman terkait jarak tempuh dari halte bis ke gedung cukup jauh dan terkadang toilet bau |
| Stress Kerja | Ahli | - Tuntutan tugas tidak begitu besar.<br>- Peran WNBK sebagai pekerja terpenuhi, diketahui dan diakui tetapi produk yang hasilkan kurang laku<br>- Tuntutan antar-pribadi tidak ditemukan tetapi muncul saat ditolak bekerja di tempat lain.<br>- Tidak ditemukan stres kerja akibat perubahan struktur organisasi.<br>- Tidak ditemukan stres kerja yang muncul akibat kepemimpinan. |
| | Informan | - 2 WNBK tuli (4%) stres di tempat kerja akibat jenuh dengan suasana kerja yang monoton dan berharap bisa bekerja di tempat lain yang lebih menantang,<br>- 2 WNBK autisme (4%) mengalami stres di tempat kerja akibat sedikit konflik dengan rekan,<br>- 46 WNBK (92%) tidak mengalami stres di tempat kerja. |
| Kepuasan Kerja | Ahli | - Keamanan, manajemen, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas semuanya baik<br>- Tidak ada kesempatan maju dengan tidak adanya kenaikan jabatan<br>- Penghasilan kecil dan tidak menentu setiap bulannya. |
| | Informan | - 30 WNBK (60%) senang, gembira, bahagia, suka adanya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan & manajemen, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi, dan fasilitas<br>- 20 WNBK (40%) terdiri dari 9 WNBK tuli, 3 WNBK autisme, 7 WNBK slow learner dan 1 WNBK cerebral palsy mengeluh gagal melamar pekerjaan di tempat lain dan penghasilan kurang. |

*Sumber: hasil wawancara, 2021*

## Pembahasan

### Kinerja

Hasil individual report (evaluasi kinerja) WNBK menunjukkan bahwa hanya 1 WNBK (2% dari 50 orang) yang kinerjanya diniliai kurang. WNBK yang tidak mampu memenuhi target tersebut terjadi pada WNBK dengan tingkat autisme rendah (low-functioning). Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja WNBK tergolong sangat baik. WNBK mampu memenuhi indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian (Robbins, 2016). Produk yang dihasilkan WNBK secara kualitas memenuhi yang telah ditetapkan oleh Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ. Jumlah yang dihasilkan sesuai target dan dapat diselesaikan tepat waktu. WNBK dapat bekerjasa secara efektif dan cukup mandiri dalam proses bekerja sampai dengan penyelesaian tugasnya.

### Lingkungan kerja eksklusif dan kinerja

Lingkungan kerja eksklusif di Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ menurut persepsi informan WNBK relatif nyaman. Lingkungan kerja ekslusif yang nyaman setidaknya dirasakan oleh 33 (66%) WNBK. Selebihnya 7 (14%) WNBK merasa hanya "lumayan/cukup nyaman dan 10 (2-%) WNBK menyatakan tidak nyaman. Ketidaknyamanan terutama terkait dengan jarak tempuh pejalan kaki dari halte bis ke gedung cukup jauh dan terkadang toilet bau.

Lingkungan kerja eksklusif di Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ yang relatif nyaman didukung oleh pernyataan dari informan supervisor dan ahi karena telah memenuhi Empat Asas Aksesibilitas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat No. 30/PRT/M/2006. Lingkungan kerja eksklusif mudah diakses, segala macam fasilitas yang disediakan mudah digunakan, peralatan yang disediakan memenuhi unsur keselamatan, dan peralatan yang ada mendukung kemandirian WNBK.

Lokasi Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ berada di lantai dasar dan *basement* Gedung Arsip Politeknik Negeri Jakarta dan bisa dengan mudah dicapai sertadimasuki oleh WNBK yang memiliki disabilitas fisik atau motorik yang menggunakan kursi roda karena adanya jalanan *ramp* dan *railing*. Lokasi ini juga dilengkapi dengan sebuah kamar mandi untuk WNBK penyandang disabilitas fisik atau motorik yang didesain dan dibuat khusus dengan pegangan di sekitar toilet. Tinggi toilet juga lebih pendek daripada toilet biasa (47 cm) untuk memudahkan berpindahnya pengguna kursi roda dari kursi roda ke toilet. Begitu juga dengantinggi kursi dan meja, semuanya didesain dan dibuat khusus untuk WNBK.

Lingkungan kerja eksklusif di Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ telah memenuhi kenyamanan pengguna (Sedarmayanti, 2017). Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ memiliki penerangan yang bagus, suhu udara bisa diatur menggunakan *air conditioner*, kebersihan terjaga karena ada janitor, warna ruangan tidak mengganggu sensitivitas sensori pada penyandang autisme dan *down syndrome* yang terlalu sensitif terhadap suara, penglihatan, rasa, bau atau sentuhan. Keamanan di Inkubator Bisnis MP- WNBK PNJ terjaga karena adanya satpam dan CCTV dengan jamkerja yang tidak melelahkan atau membuat *burnout*, yakni dari pukul 8 pagi sampai 3 sore (dua kali waktu istirahat). WNBK bahkan boleh memilih satu hari perminggu sebab pekerjaan bisa dilakukan di *workshop* ataupun di rumah masing- masing.

Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ telahmemenuhi indikator lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2009). Hubungan kerja atasan-bawahan dan hubungan kerja antar rekan

berjalan dengan baik. Konflik yang muncul bisa segera ditangani dengan kehadiran dan kesiapan *supervisor* dan psikolog/konselor di tempatkerja.

Lingkungan kerja eksklusif yang diciptakan oleh Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ dimana lingkungan fisik dan non fisik telah disesuaikan agar memenuhi asas aksesibilitas terbukti memberikan kenyamanan sebagian besar (66%) informan WNBK Karyawan Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ. Lingkungan kerja eksklusif yang cenderung nyaman tersebut membuat kinerja WNBK menjadi sangat baik (98% sesuai yang diharapkan). Ada indikasi bahwa lingkungan kerja yang eksklusif bisa mempengaruhi atau bisa juga tidak mempengaruhi kinerja.

Kecenderungan lingkungan kerja eksklusif yang makin baik akan meningkatkan kinerja karyawan didukung penelitian sebelumnya (Suryani, 2013; Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014) meskipun dilakukan pada obyek yang berbeda dengan lingkungan kerja yang bersifat umum. Lingkungan kerja eksklusif yang makin baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Gracia, 2019). Oleh karena itu, membangun kinerja penyandang disabilitas melalui penciptaan lingkungan kerja eksklusif menjadi suatu yang tepat. Organisasi hendaknya menyediakan lingkungan kerja yang asas aksesibilitas yaitu kemudahan, kegunaan, keselamatan, kemandirian. Fasilitas fisik penerangan, suhu udara, kebersihan, warna, dan keamanan perlu dipersiapkan sesuai kebutuhan pengguna. Suasaran kerja baik hubungan kerja atasan-bawahan maupun sesama pekerja hendaknya diupayakan secara lebih harmonis.

### Stress kerja dan kinerja

Tingkat stres kerja WNBKdi Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ cenderung rendah pada masing-masing indikator stress (Robbins, 2008). Tekanan tuntutan tugas, peran dan antar pribadi yang rendah. Rendahnya stres kerja juga tidak adanya tekanan yang dirasakan ketika terjadi perubahan struktur organisasi dan kepemimpinan (Robbins, 2008). Hanya 2 WNBK tuli (4%) yang mengatakan mereka mengalami stres di tempat kerja akibat jenuh dengan suasana kerja yang monoton dan berharap bisa bekerja di tempat lain yang lebih menantang. 2 WNBK autisme (4%)mengatakan mereka mengalami stres di tempat kerja akibat sedikit konflik dengan rekan. Sisanya, 46 WNBK (92%) mengatakan bahwa mereka tidak mengalami stres ditempat kerja.

Tugas-tugas yang dibebankan kepada WNBK disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian mereka, sehingga tuntutan tugas tidak begitu besar. Bagi WNBK penyandang *cerebral palsy* (CP) yang hanya dapat menggunakan satu tangan, diberikan tugas-tugas yang bisa dikerjakan dengan satu tangan. Bagi WNBK *slow learner* (SL), instruksi diberikan dalam bahasa yang sederhana, dicontohkan dan diulang-ulang sampai mereka memahami betul apa yang harus dilakukan. Bagi WNBK tuli, penjelasan tentang cara mengoperasikan mesin tidak menggunakan audio/lisan, tetapi diganti dengan bahasa isyarat ataupun tulisan. Waktu kerja untuk pekerja WNBK juga lebih fleksibel daripada waktu kerja pekerja nondisabilitas, sebab ada kalanya individu autistik perlu *timeout* atau waktu tenang, yakni waktu untuk menyendiri dan melepaskan ketegangan akibat sensitivitas sensorinya.

Tuntutan peran WNBK sebagai pekerja sudah terpenuhi, diketahui dan diakui, tetapi produk- produk yang mereka hasilkan tidak lantas lebih laku daripada produk- produk yang dihasilkan pekerja nondisabilitas. Pemicu stres akibat tuntutan antar-pribadi tidak ditemukan di dalam ling- kungan Inkubator Bisnis MP- WNBK PNJ, tetapi stres itu muncul

saat WNBK ditolak bekerja di tempat lain. Struktur Tidak ditemukan stres kerja yang muncul akibat pergantian atau perubahan organisasi.

Stress kerja yang rendah (2% merasa stress dan 98% tidak stres) berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi (2% berkinerja kurang dan 98% berkinerja baik). Hal ini menandakan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja diaman makin rendah stres kerja dialami karyawan maka kinerjanya akan semakin baik. Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya (Dewi, Bagia, & Susila, 2014; Astianto & Suprihadi, 2014) yang mampu menjawab saran penelitian sebelumnya (LePine, LePine, & Jacson, 2004).

Temuan ini menyiratkan pentingnya menjaga agar karyawan tidak mengalami stres dalam bekerja. Oleh karena itu untuk membangun kinerja karyawan lebih baik, maka menurunkan stres kerja perlu diupayakan (Wartono, 2017). Inkubator Bisnis PM-WNBK PNJ hendaknya menetapkan tuntutan tugas, peran dan antar pribadi yang sesuai dengan kondisi karyawannya.

### Kepuasan dan kinerja

Kepuasan kerja WNBKdi Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ hanya dalam kategori cukup puas. Ada delapan indikator yang relatif memuaskan yaitu keamanan, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja,aspek sosial, komunikasi dan fasilitas (Sutrisno (2009). Kepuasan kerja dirasakan oleh 30 (60%) WNBK. Masih ada 20 WNBK atau 40% yang merasa tidak puas yang terdiri dari 9 WNBK tuli,3 WNBK autisme, 7 WNBK *slow learner* dan 1 WNBK *cerebral palsy*. Ada dua indikator yang tidak memuaskan dan menjadi faktor dominan yaitu berkaitan dengan kesempatan maju dan penghasikan.

Tidak adanya kesempatan untuk maju tergambar dari tidak adanya kenaikan jabatan di Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ. WNBK berharap mendapatkan promosi bagi karyawan berprestasi atau peluang untuk maju dalam karier di masa depan. Selain itu, tugas-tugas yang dikerjakan dianggap membosankan karena WNBK hanya melakukan kegiatan-kegiatan yang sama dan berulang, ataupun tidak ada variasi dalam pekerjaan. Hal ini membuat WNBK merasa tidak berkembang pengalaman, wawasan dan kemampuannya.

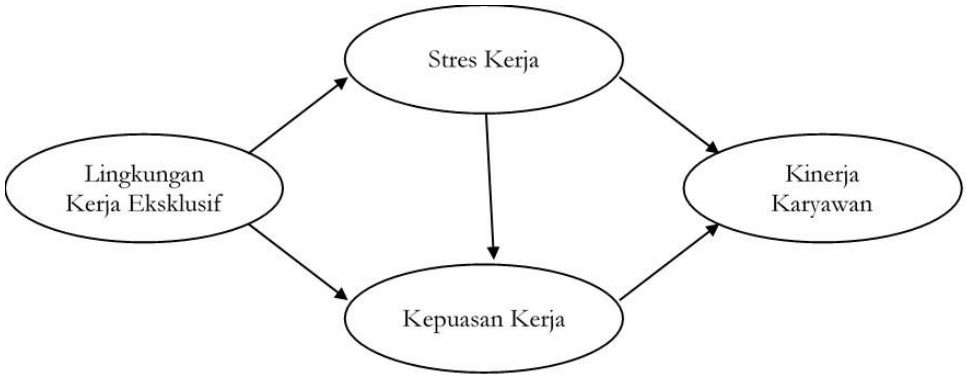
Penghasikan yang tidak menentu terjadi karena pendapatan WNBK tergantung hasil penjualan yan g tidak menentu. Keberadaan pekerja yang menyandang disabilitas di Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ telah diketahui oleh pembeli ataupun klien yang memesan produk. Misalnya, produk-produk kriya seperti sprei dan kue lebaran, produk seni gerak/pertunjukkan seperti menyewa band MP-WNBK PNJ untuk tampil di sebuah acara, ataupun produk desain grafis seperti kaos sablon. Sayangnya, pembeli dan klien Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ masih terbatas pada keluarga, teman dan kenalan WNBK yang bekerja di sana. Begitu sulit untuk memasarkan produk kepada masyarakat nondisabilitas. Bahkan seringkali produk yang sudah dibuat menumpuk karena tidak laku sehingga proses produksi harus dihentikan selama beberapa minggu bahkan bulan. WNBK sebagai pekerja sudah terpenuhi, diketahui dan diakui, perannya tetapi produk-produk yang mereka hasilkan tidak lantas lebih laku daripada produk-produk yang dihasilkan pekerja nondisabilitas.

Kendati demikian, hasil *individualreport* (evaluasi kinerja) WNBK menyatakan bahwa hanya 1 WNBK (2% dari 50 orang) yang kinerjanya diniliai kurang akibat tingkat autismenya (*low- functioning*). Hal ini membuktikan bahwa walaupun tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaan mencapai 40% tetapi WNBK bisa tetap bekerja memenuhi tugas/tanggungjawabnya.

Temuan ini mengisyaratkan bahwa kepuasan kerja kecil dalam mempengaruhi kinerja karyawan atau bahkan tidak mempengaruhi Inkubator Bisnis PM-WNBK PNJ. Indikasi tidak adanya pengaruh bertentangan dengan penelitian yang pernah ada (Dewi, Bagia, & Susila, 2014; Juniantara & Riana, 2015). Memberikan kepuasan kepada karyawan merupakan hal yang penting (Sanuddin & Widjojo, 2013; Siengthai & Pila-Ngarm, 2016) sehingga hendaknya kepuasan kerja karyawan seperti kesempatan maju, jaminan keamanan, peningkatan pendapatan, perhatian pada aspek sosial karyawan dan penyediaan fasilitas sesuai kebutuhan tetap diperlukan, tetapi bukan hal yang utama. Ketidakpuasan pada penghasilan dapat diupayakan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan selain kegiatan produksi, misalnya terkait dengan pemasaran.

**Model Membangun kinerja melalui lingkungan kerja eksklusif, stress kerja dan kepuasan kerja**

Membangun kinerja melalui lingkungan kerja eksklusif dan stres kerja sebagaimana uraian sebelumnya merupakan hal yang tepat. Lingkungan kerja eksklusif dalam mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini didukung oleh temuan lain (Suryani, 2013; Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014; Gracia, 2019). Stress kerja dalam mempengaruhi kinerja didukung juga oleh penelitian sebelumnya (Dewi, Bagia, & Susila, 2014; Astianto & Suprihadi, 2014; Wartono, 2017). Meskipun kepuasan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi tetap diperlukan sebagaiman dengan temuan penelitian sebelumnya (Dewi, Bagia, & Susila, 2014; Sanuddin & Widjojo, 2013; Siengthai & Pila-Ngarm, 2016). Hasil ini sekali lagi mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja eksklusif, stres kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam membangun kinerja karyawan.




Gambar 3. Model Hasil

Terdapat temuan menarik bahwa yang secara langsung memiliki indikasi paling kuat dalam mempengaruhi kinerja adalah stress kerja dengan arah negatif. Sementara pada penelitian terbaru (Susilowati & Andayani, 2021; Aniversari & Sanjaya, 2022), justru lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini membuka peluang adanya penghubung antara lingkungan kerja eksklusif terhadap kinerja melalui stress kerja. Rendahnya stres kerja pada penelitian ini muncul karena segala yang ada di lingkungan kerja eksklusif telah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Kondisi ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja eksklusif mempengaruhi stres kerja karyawan. Temuan sebelumnya juga memperkuat dugaan baru dimana stres kerja disebabkan oleh faktor lingkungan kerja (Dwiyanti, 2001). Hal ini juga senada dengan teori (Robbins, 2016) yang menyatakan salah satu pemicu stres kerja adalah lingkungan dimana pribadi.

Penelitian ini mengungkap bahwa stres kerja memiliki indikasi paling kuat dalam mempengaruhi kinerja. Namun, terdapat temuan yang bertolak belakang dimana stres kerja tidak mempengaruhi kinerja (Susilowati & Andayani, 2021; Aniversari & Sanjaya, 2022). Hal ini menunjukkan adanya indikasi pengaruh tidak langsung stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja. Meskipun pada penelitian ini kepuasan tidak terlalu kuat dalam mempengaruhi kinerja tetapi tidak adanya stres kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja (Rohim, 2018).

Kepuasan kerja hanya terjadi pada lingkungan kerja eksklusif. Kebenaran dugaan ini dapat dilihat dari 40% karyawan yang tidak puas karena faktor eksternal yaitu gagal ketika melamar di tempat lain yang tidak menerapkan lingkungan kerja eksklusif. Kondisi ini menunjukkan lingkungan kerja eksklusif secara positif mempengaruhi kepusan kerja sebagaimana hasil penelitian sebelumnya (Rohim, 2018).

## Kesimpulan

Lingkungan kerja yang memenuhi empat asas aksesibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan penyandang disabilitas. Tingkat stres kerja WNBK di Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan penyandang disabilitas. Stres kerja menjadi faktor paling kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan tetapi eksklusivitas lingkungan kerja menjadi aktor utama karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langung atau tidak langsung melalui stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbataan karena dilakukan pada Indukabtor Bisnis dengan lingkungan bisnis yang eksklusif sehingga tidak diketahui kinerja WNBK ketika berada di lingkungan inklusif. Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ hendaknya melakukan simulasi atau kesempatan magang WNBK untuk bekerja di tempat inklusif. Penelian selanjutnya akan sangat menarik apabila mengangkat permasalahan kinerja WNBK di lingkungan inklusif. Inkubator Bisnis MP-WNBK PNJ hendaknya memperhatikan perlunya membangun keahlian yang non produksi seperti keahlian pemasaran untuk dapat memberikan kepuasan penghasilan bagi karyawan. Penelitian lanjutan diharapkan dapat menguji temuan penelitian ini dalam model yang utuh misalnya dengan menguji lingkungan kerja eksklusif terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja dan kepuasan kerja.

## Daftar Pustaka

Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam, 3*(1), 1 - 24. doi:https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450

Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, -.

Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma, 2*, -.

Dwiyanti, E. (2001). Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang Dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik,, 3*, 73 - 84.

Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 2*(2), 31 - 48. doi:http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3405

Handoyo, S. (2001). Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi, 3*(12), 61 - 74.

Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *e- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 4*(09), 611-628.

LePine, J. A., LePine, M. A., & Jacson, C. (2004). Challenge and Hindrance Stress: Relationships with Exhaustion, Motivation to Learn, and Learning Performance. *Journal of Applied Psychology*, 883- 891.

Mangkunegara, A. A. (2005). *Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2005). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung : PT Remaja Rosdakarya.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis.* Semarang: CV Agung.

Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 8*(2), -.

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik". Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Rohim, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 20*(2), 106 - 119.

Sanuddin, F. D., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Jurnal MODUS, 25*(2), 217-231.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Bussiness.* Nuw York: John Willey and Sons.

Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, 4*, 162 - 180. doi:10.1108/EBHRM-01-2015-0001

Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal, 2*(1), -.

Suryani, T. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Prodi Ilmu Pemerintahan FISIP UNTAN, 1*(1), -.

Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 1*(1), 59 - 69. doi:10.32493/jmw.v1i1.9625

Sutrisno, E. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak. *Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.*, -.

Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4*(2), 41 - 55.

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen, 4*(1), 76 - 82.