

**HUBUNGAN TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT, OCCUPATIONAL STRESS DAN QUALITY OF WORK LIFE YANG DIMODERASI OLEH ORGANIZATIONAL SUPPORT**

**Nike Larasati<sup>1)</sup>, Suprayitno<sup>2)</sup>, Rina Susanti<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi/Manajemen, Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
E-mail: nike.larasati@unisri.ac.id

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi/Manajemen, Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
E-mail: suprayitno29@yahoo.co.id

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi/Manajemen, Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
E-mail: rina.susanti@unisri.ac.id

***Abstract***

*Organizations have an important role in managing stress and the quality of work life of their employees, so paying attention to the conditions of the work environment and support from the organization is an important thing to do. However, the facts on the ground show that there are many unpleasant actions in the work environment which eventually lead to a decrease in the quality of work life and the emergence of occupational stress. This study examines the relationship between toxic workplace environment, occupational stress, and quality of work life which is moderated by organizational support. The sample technique used is purposive sampling, with the criteria being that employees working in Indonesia are at least 18 years old with a minimum working period of 1 year. The software used to assist data processing is SMART-PLS with the analysis used is SEM. The results of this study, sampling there is one hypothesis that is supported, namely the Toxic Workplace Environment has a significant positive effect on occupational stress and in this study organizational support cannot moderate the relationship between toxic workplace environment, occupational stress, quality of work life.*

**Keywords :** *toxic workplace environment, occupational stress, quality of work life, organizational support*

**1. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan produktivitas, tingkat pertumbuhan, kepuasan hidup karyawannya, bahkan kualitas hidup kerja karyawannya, yang menjadi bagian strategi yang berguna untuk pencapaian tujuan dari organisasi. Tetapi kemakmuran dan keberhasilan organisasi ditentukan oleh jenis lingkungan kerja tempatnya beroperasi. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua spektrum, yaitu spektrum positif yang disebut dengan lingkungan kolaboratif dan spektrum negative yang disebut dengan lingkungan beracun atau *toxic workplace environment* (Azuma et al., 2015). Çelmeçe & Işıklar, (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja beracun memiliki efek negatif pada pekerja seperti kehilangan kepercayaan diri, inefisiensi, gangguan komunikasi, peningkatan komitmen organisasi dan pemecatan, pengurangan kualitas kehidupan kerja. Hal yang sama pula dijelaskan oleh Anjum &

Ming, (2018); Larasati & Prajogo, (2022); Rasool et al., (2019) bahwa *toxic workplace environment* juga dapat meningkatkan stress kerja para karyawan dan berdampak terhadap produktivitas karyawan maupun keberhasilan dalam suatu proyek yang dijalankan oleh organisasi (Wang et al., 2020).

Pada tahun 2022 International Labor Organization (ILO) Jakarta dan Never Okay Project melakukan survei kekerasan dan pelecehan di Dunia Kerja Indonesia. Keduanya berusaha untuk memetakan pengalaman pekerja di Indonesia terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, baik sebagai korban maupun saksi dalam kurun waktu 2 tahun terakhir (2020-2022). Hasil survei memberikan temuan bahwa sekitar 70, 81% pernah menjadi korban pelecehan seksual dari sekitar 1175 responden. Banyak korban mengalami bentuk pelecehan dan kekerasan lebih dari satu kali. Survei yang dilakukan dengan memberikan enam contoh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Hasilnya, 89,51% responden pernah disentuh, dicium atau dipeluk tanpa persetujuan; 80,39% pernah mengalami perundungan atau bullying. Kemudian sekitar 80,39% mendapat kedipan dan gestur seksual, 79,37% mendapat makian, teriakan, dan olokan. Sementara 75,36% pernah mengalami dipukul, ditendang, ditampar dan 73,49% disebarkan rumor atau gosip yang tidak benar secara daring. Pemetaan survei yang dilakukan oleh noverokey dan ILO yang berdasarkan karakteristik tempat kerja memberikan hasil bahwa terdapat 74,21% responden pernah menjadi korban di tempat kerja yang didominasi laki-laki, 69,37% responden yang bekerja di tempat kerja yang jumlah perempuan dan laki-laki seimbang, dan 69,33% di tempat kerja yang mayoritas adalah perempuan. Sehingga kesimpulannya bahwa, tempat kerja yang mayoritasnya berisi laki-laki terdapat tindakan kekerasan dan pelecehan seksual. Sehingga ada korelasi positif tentang representasi perempuan di dunia kerja dengan menurunnya kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Representasi perempuan di dunia kerja dapat menekan angka kekerasan dan pelecehan di dunia kerja

Sesuai dengan teori stres kerja, lingkungan kerja dalam organisasi memiliki peran utama yang begitu penting dalam stres pekerjaan karyawan, yaitu, ketika karyawan tidak diberikan lingkungan kerja yang sesuai atau kata lain karyawan mengalami lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, maka terdapat kemungkinan bahwa tugas dari pekerjaan benar-benar sulit bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Organisasi harus memahami bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting bagi pencapaian tujuan sebuah organisasi dimanapun berada. Faktanya, dewasa ini karyawan menghadapi tantangan kerja yang begitu tinggi, baik persaingan ditempat kerja maupun pengerjaan *deadline-deadline* dari pekerjaan yang harus dikerjakan. Peristiwa ini dapat memicu timbulnya *occupational stress*. Stresor dapat berasal dari rumah, di tempat kerja, atau di lingkungan sosial lainnya (Anjum & Ming, 2018; Rasool et al., 2019) . *Occupational stress* dapat diartikan sebagai perubahan keadaan fisik dan mental sebagai bentuk respon terhadap tempat kerja yang menimbulkan tantangan atau ancaman bagi kesejahteraan karyawan (Colligan & Higgins, 2006). Stres dapat terjadi ketika karyawan melakukan sesuatu yang tidak normal atau berlebihan dari tugas yang seharusnya (Larasati & Prajogo, 2022).. Ini secara drastis dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam organisasi Rengamani (2018), kepuasan hidup karyawan itu sendiri Fotinatos-Ventouratos & Cooper (2015) dan bahkan kualitas kehidupan kerja karyawan di tempat kerja (Moyosore, 2021).

Pada penelitiannya Wu et al., (2019) menyatakan bahwa stress pada pekerjaan yang didalamnya dinilai menggunakan *role ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan kerja dan kinerja karyawan. Tetapi untuk *occupational stress* yang diukur dengan *role conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wu et al., 2019). Pengaruh stress kerja terhadap kualitas kehidupan kerja juga dirasakan oleh para karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan ketika diawal kemunculan wabah covid-19 di tahun 2019 hingga 2021. Hal tersebut terjadi karena adanya larangan untuk bekerja dari kantor. Bahar & Prasetio, (2021) dalam penelitian menunjukkan sekitar 33,39 % *occupational stress* berpengaruh terhadap *quality of work life*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perspektif *occupational stress* karyawan termasuk kedalam kategori sedang cenderung rendah. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan merasa stres dalam pekerjaan mereka namun dalam kondisi yang cenderung rendah.

Gallup yang merupakan perusahaan jasa riset dan konsultan manajemen strategi, melakukan riset pada tahun 2022 mengenai lingkungan kerja. Gallup menemukan 60% orang terlepas secara emosional di tempat kerja dan 19% sengsara. Kesengsaraan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja dapat membawa lebih banyak penderitaan bagi kehidupan seseorang daripada menganggur, sehingga diperlukan suatu keseimbangan dan pemisahan emosional antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Tetapi, hampir tidak mungkin meninggalkan beban emosional semacam itu di tempat kerja. Dalam sebuah studi Gallup di Jerman, 51% pekerja yang secara aktif mengatakan stres kerja menyebabkan mereka berperilaku buruk dengan orang yang dicintai. Dalam salah satu penelitian besarnya juga tentang kelelahan, Gallup menemukan bahwa sumber terbesar kesengsaraan ditempat kerja adalah perlakuan tidak adil di tempat kerja yang merupakan bagian dari *toxic workplace environment*, yang kemudian hal tersebut diikuti oleh beban kerja yang tidak terkendali, komunikasi yang tidak jelas dari manajer, kurangnya dukungan manajer dan tekanan waktu yang tidak masuk akal. Dapat disimpulkan bahwa hal-hal tersebut dapat membuat karyawan tidak menyukai pekerjaannya yang nantinya dapat menimbulkan *occupational stress* dan bahkan kualitas kehidupan kerjanya.

Menurut Moestain (2020) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi atas situasi yang dimiliki oleh karyawan yang didasarkan pada pemenuhan derajat kesesuaian kesejahteraan yang diharapkan oleh karyawan idealnya terkait dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Jika karyawan merasakan kualitas kehidupan kerja di tempatnya bekerja maka dapat berdampak positif untuk mencapai tujuan organisasi. Dhivya & Phil, (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, disarankan untuk meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja dalam organisasi. Ketika seseorang melakukan pekerjaan yang penuh tekanan, maka orang tersebut tidak dapat dengan mudah mencapai kepuasan hidup kerjanya dan bisa gagal mendapatkan kebahagiaan (Pasupuleti et al., 2009). Berbanding terbalik ketika kepuasan kehidupan kerja karyawan tinggi, maka memiliki banyak hal positif dalam hidupnya seperti hubungan pasangan yang harmonis dan kesehatan yang baik, serta tingkat kebahagiaan yang tinggi dan komunal yang lebih sehat (Naseem, 2018).

*Organizational Support* memegang peranan yang sangat penting dalam mengurangi toksisitas lingkungan tempat kerja dan memitigasi atau mengurangi

*occupational support* di antara karyawan; itu demikian berkontribusi untuk memberi energi dan memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja mereka dan pada akhirnya meningkatkan kemungkinan keberhasilan pencapaian tujuan. Organisasi yang lebih mendukung karyawannya dan mencoba mengontrol sumber toksisitas di tempat kerja lingkungan untuk mengurangi stres di tempat kerja akan membantu karyawan menjadi lebih efisien dan produktif dan dengan demikian mencapai hasil yang unggul (Wang et al., 2020).

Melihat pentingnya *quality of work life* karyawan yang menjadi salah satu strategi organisasi dan bahayanya dampak dari *toxic workplace environment* menjadikan focus pada penelitian ini dengan melihat efek yang dapat diberikan dari hubungan *toxic workplace environment*, *occupational stress*, *quality work life* dan *organizational support* sebagai variable pemoderasi dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu sudah banyak meneliti terkait dampak *toxic workplace environment* terhadap stress kerja, productivity dan kinerja, akan tetapi sangat sedikit yang meneliti dampaknya terhadap *quality of work life* karyawan. Sehingga berdasarkan paparan diatas, judul dari penelitian ini adalah, “Hubungan *toxic workplace environment*, *occupational stress* dan *quality work life* yang dimoderasi oleh *Organizational Support*”

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan bantuan *google form*. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *purposive sampling* dengan memberikan kriteria tertentu yang digunakan untuk keperluan tujuan penelitian. Kriteria responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Indonesia berusia lebih dari 18 tahun, dengan pertimbangan usia 18 tahun adalah usia yang sudah memasuki persyaratan usia bekerja dan minimal masa kerja 1 (satu) tahun. Total sampel yang diperoleh dipenelitian ini sebanyak 176. Untuk uji validitas dan reliabilitas menggunakan software SMART-PLS dan uji pengaruh menggunakan analisis SEM dengan software SMART-PLS.

**Tabel 1.**  
**Definisi operasional dan Indikator**  
(spasi)

Variabel	Indicator
<i>Toxic Workplace Environment</i>	1. <i>Ostracim</i>
	2. <i>Incivility</i>
	3. <i>Bullying</i>
	4. <i>Harassment</i>
	5. <i>Stalking</i>
	6. <i>Abusive supervision</i>

(Larasati & Prajogo, 2022)

<i>Occupational Stress</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fatigue</li> <li>2. Feeling inferior</li> <li>3. Anxiety</li> <li>4. Mental health</li> </ol> <p>(Larasati &amp; Prajogo, 2022)</p>
<i>Quality of Work Life</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Skill utilization</li> <li>2. Participation</li> <li>3. Job future</li> <li>4. Respect</li> </ol> <p>(Smith, 2020)</p>
<i>Organizational Support</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Moral Support</li> <li>2. Trust</li> <li>3. Care</li> </ol> <p>(Eisenberger et al., 2002)</p>

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Diskripsi Responden

Responden yang digunakan pada penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Domisili kantor, penghasilan, masa kerja, jenis tempat kerja, jenjang pendidikan, gender dan usia. Diskripsi karakteristik penelitian ini dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2  
Diskripsi Responden

Category	Frequency	Percent
Bali	4	2,3
Jabodetabek	47	26,7
Jawa Tengah	54	30,7
Jawa Timur	8	4,5
Kalimantan	2	1,1
Office Domicile Kepulauan	2	1,1
Riau		
Papua	2	1,1
Sulawesi	4	2,3
Sumatra	3	1,7
Yogyakarta	50	28,4
Total	176	100,0
	Frequency	Percent
> 15 juta	2	1,1
1 - 5 juta	129	73,3
Salary 11 - 15 juta	8	4,5
6 - 10 juta	37	21,0
Total	176	100,0

		Frequency	Percent
Tenur	> 10 tahun	10	5,7
	1 - 5 tahun	137	77,8
	6 - 10 tahun	29	16,5
	Total	176	100,0
		Frequency	Percent
Industry	Stated-Owned Enterprise	8	4,5
	Government	19	10,8
	Private Office	105	59,7
	Etc	12	6,8
	Education	30	17,0
	Hospital	1	0,6
	SMEs	1	0,6
	Total	176	100,0
		Frequency	Percent
Jenjang Pendidikan	DIII	8	4,5
	DIV/S1	122	69,3
	S2	30	17,0
	S3	1	0,6
	Senior High School	15	8,5
	Total	176	100,0
		Frequency	Percent
Gender	Man	64	36,4
	Woman	112	63,6
	Total	176	100,0
		Frequency	Percent
Age	>40	5	2,8
	18-25	62	35,2
	26-30	91	51,7
	30-35	14	8,0
	35-40	4	2,3
	Total	176	100,0

Source: primer data, (2023)

### Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai loading faktornya, dengan ketentuan apabila nilai faktor loading suatu item memiliki nilai lebih besar dari 0,50 maka item tersebut dapat dikatakan baik atau valid (Hair et al., 2012). Pada penelitian ini outer loading yang dimasukan adalah yang benilai lebih dari 0,50.

Tabel 3  
Outer Loading

	<i>ORGsupport</i>	<i>Occu.stress</i>	<i>Toxic</i>	<i>QualityOfWorkLife</i>
OSTRES1		0,713		
OSTRES2		0,834		
OSTRES3		0,714		
OSTRES4		0,857		
OSTRES5		0,737		
OSTRES6		0,717		
OSUPPORT1	0,749			
OSUPPORT2	0,856			
OSUPPORT3	0,821			
OSUPPORT4	0,796			
OSUPPORT5	0,756			
OSUPPORT6	0,843			
OSUPPORT7	0,764			
QWL1				0,673
QWL3				0,655
QWL4				0,638
QWL5				0,685
QWL6				0,792
QWL7				0,770
QWL8				0,790
QWL9				0,805
QWL10				0,629
TWE6			0,754	
TWE7			0,806	
TWE8			0,745	
TWE9			0,627	
TWE10			0,650	

**Source:** *Primer data, (2023)*

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan Cronbach alpha. Jika nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6 maka instrument dapat dikatakan reliabel atau handal. Nilai Cronbach alpha dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4  
Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
<i>Organizational Support</i>	0,905
<i>Occupational Stress</i>	0,857
<i>Toxic Workplace Environment</i>	0,765
<i>Quality of Work Life</i>	0,884

**Source: Primer data, (2023)**

**Goodness Of Fit**

*Goodness of fit* pada penelitian ini diukur dengan menggunakan nilai dari R-square ( $R^2$ ). *R Square* menunjukkan kemampuan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai R-square  $> 0$  menunjukkan model memiliki predictive relevance sebaliknya jika nilai R-square  $\leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance.

Tabel 5  
*Goodness of Fit*

	R Square	R Square Adjusted
Quality of Worklife	0,518	0,506
Occupational Stres	0,396	0,385

**Source: Primer data, (2023)**

**Uji Pengaruh**

Tabel 6  
Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
H1: Toxic Workplace environment -> Occupational stress	0,460	0,477	0,076	6,081	0,000
H2: Toxic Workplace environment -> quality of worklife	-0,005	-0,012	0,073	0,069	0,945
H3: Occupational stress -> Quality of Worklife	-0,061	-0,071	0,079	0,771	0,441

**Source: Primer data, (2023)**



Tabel 6 menunjukkan hasil uji langsung pada hipotesis 1 dengan nilai  $\beta = 0,460$  dan P Values 0,000 dan dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 didukung. *Toxic Workplace Environment* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *occupational stress*. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Prajogo, (2022), stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi mental dan fisik yang dihadapi karyawan ketika menghadapi tekanan dan tuntutan di tempat karyawan tersebut bekerja. Tekanan dan tuntutan yang menjadi stress dapat disebabkan oleh faktor lingkungan tempat kerja. Ketika tempat kerja terindikasi tidak baik dan tidak nyaman, maka dapat menghasilkan stress pada pada karyawan. Pada hipotesis 2 menunjukkan nilai  $\beta = -0,005$  dan P Values 0,945, yang mana *Toxic Workplace Environment* secara negative berpengaruh terhadap *quality of worklife* tetapi tidak signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 tidak didukung. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik responden pada penelitian ini, domisili tempat kerja sebagian besar berasal dari daerah Jawa khususnya Yogyakarta dan Jawa Tengah, yang mana lingkungan budaya juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Dan pada hal ini masyarakat Yogyakarta dan Jawa Tengah dikenal dengan karakternya penuh toleransi, patuh terhadap norma-norma sosial, menjunjung nilai-nilai budaya. Sehingga hal ini dapat mendukung hasil penelitian dari tidak didukungnya hipotesis 2. Hasil pada hipotesis 3 menunjukkan nilai  $\beta = -0,061$  dan P Values 0,441. Dari hasil tersebut *Occupational stress* berpengaruh negative terhadap *quality of worklife* tetapi tidak signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa *occupational stress* yang dialami oleh karyawan tidak mengurangi *quality of worklife* dari karyawan dan tidak selamanya stress dapat membayakan kehidupan organisasi. Stress pada tahapan tertentu dapat meningkatkan fungsional dari karyawan dan dapat bersifat sebagai pendorong bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut (Sutapa, 2007). Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasool et al., (2019) yang menunjukkan bahwa *occupational stress* memiliki hubungan signifikan negative dalam penyakit mental pada keseluruhan aktivitas organisasi.

Tabel 7  
Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
H4: Toxic Workplace Environment*Organizational Support - > Occupational Stress	-0,109	-0,083	0,093	1,170	0,243
H5: Occupational Stress*Organizational Support -> Quality Of Worklife	0,006	-0,006	0,074	0,079	0,937

Sumber: Data primer diolah, (2023)

Hasil dari uji pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai  $\beta = -0,109$  dan P Values 0,243. Dibandingkan dengan hasil uji pengaruh langsung yang mana *Toxic workplace environment* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *occupational stress*. Hasil interaksi dari *Organizational support* mampu memberikan efek negative pada pengaruh *toxic workplace environment* terhadap *occupational stress*, meskipun tidak signifikan. Hal ini memunculkan dugaan bahwa, dukungan yang diberikan oleh organisasi tidak dapat dirasakan secara nyata oleh karyawan sehingga pengaruhnya tidak signifikan pada penelitian ini. Hasil uji moderasi kedua pada pengaruh *occupational stress* terhadap *quality of worklife*, *organizational support* memberikan efek moderasi positif ditunjukkan dengan nilai  $\beta = 0,006$ , tetapi tidak signifikan dengan ditunjukkan nilai P-Value 0,937. Pada Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dan hipotesis 5 tidak didukung. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa, *Organizational support* memiliki peranan yang baik dalam pengelolaan *Occupational stress* dan *quality of worklife* setiap karyawannya. *Organizational support* dapat memperlemah *occupational stress* karyawan yang disebabkan adanya *toxic workplace environment* yang akhirnya dapat berdampak terhadap peningkatan *quality of worklife* karyawannya.

#### 4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah satu hipotesis didukung dan empat lainnya tidak didukung. Hipotesis yang didukung adalah hipotesis 1 yaitu *Toxic Workplace Environment* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *occupational stress*, sedangkan yang tidak didukung adalah hipotesis dua, tiga, empat dan lima. Saran untuk penelitian yang akan datang, penelitian dapat berfokus pada satu jenis industry sehingga hasil akan lebih focus. Implikasi terhadap organisasi adalah perlu menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif atau budaya kerja yang beretika sehingga hal-hal yang tidak menyenangkan di lingkungan kerja dapat terminimalisir. Lingkungan kerja yang nyaman dan sehat akan menumbuhkan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan yang berdampak terhadap produktivitas organisasi.

#### 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Slamet Riyadi Surakarta atas pendanaan yang diberikan untuk penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anjum, A., & Ming, X. (2018). Combating toxic workplace environment: An empirical study in the context of Pakistan. *Journal of Modelling in Management*, 13(3), 675–697. <https://doi.org/10.1108/JM2-02-2017-0023>
- Azuma, K., Ikeda, K., Kagi, N., Yanagi, U., & Osawa, H. (2015). Prevalence and risk factors associated with nonspecific building-related symptoms in office employees in Japan: Relationships between work environment, Indoor Air Quality, and occupational stress. *Indoor Air*, 25(5), 499–511.

<https://doi.org/10.1111/ina.12158>

- Bahar, D. F., & Prasetio, A. P. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan the Effect of Work Stress on Work-Life Balance of Perum Bulog South Jakarta ' S Employee*. 8(4), 3276–3281.
- ÇELMEÇE, N., & IŞIKLAR, A. (2019). IMPACT OF THE PERCEPTION OF TOXIC LEADERSHIP OF HEALTHCARE PROFESSIONALS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND QUALITY OF WORK LIFE. *Int. J. Hum. Soc. Dev. Res*, 3(2).
- Colligan, T. W., & Higgins, & E. M. (2006). Workplace Stress Thomas. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 58(3), 65–82. <https://doi.org/10.1300/J490v21n02>
- Dhivya, N., & Phil, M. (2020). Quality of Worklife and Its Impact on Job Satisfaction in Seshasayee Paper and Boards Limited. In ... of Xi'an University of Architecture & Technology. xajzkjdx.cn. <https://www.xajzkjdx.cn/gallery/287-mar2020.pdf>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *The Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Fotinos-Ventouratos, R., & Cooper, C. L. (2015). The economic crisis and occupational stress. In *The Economic Crisis and Occupational Stress*. <https://doi.org/10.4337/9781781000502>
- Larasati, N., & Prajogo, W. (2022). The Relationship Of Toxic Workplace Environment, Job Stress, Employee Life Satisfaction And Productivity With Gender And Tenure As Moderating. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(3), 2604–2613.
- Moestain, I. (2020). Leadership, quality of worklife, job satisfaction and organizational citizenship behavior in PT. Pertamina. *Management Science Letters*, 10(6), 1213–1224. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.037>
- Moyosore, A. (2021). The Quality Of Work Life And Job Stress Among Librarians In Public Tertiary Institutions. *The Quality Of Work Life And Job Stress Among ....* <https://www.ijrp.org/paper-detail/1638>
- Naseem, K. (2018). Job Stress, Happiness and Life Satisfaction: The Moderating Role of Emotional Intelligence Empirical Study in Telecommunication Sector Pakistan. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(1), 7–14. [www.textroad.com](http://www.textroad.com)

- Pasupuleti, S., Allen, R. I., Lambert, E. G., & Cluse-Tolar, T. (2009). The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: A preliminary study. *Administration in Social Work*, 33(3), 319–339. <https://doi.org/10.1080/03643100902988141>
- Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. (2019). Positioning depression as a critical factor in creating a toxic workplace environment for diminishing worker productivity. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/su11092589>
- Rengamani, J. (2018). A study on the factors influencing the job stress of production engineers in the automobile companies in Chennai. *International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development*, 8(5), 427–436. <https://doi.org/10.24247/ijmperdoct201848>
- Smith, T. D. (2020). An Examination of Work Interference with Family Using Data from a Representative Sample of Workers Participating in the General Social Survey and NIOSH Quality of Worklife Module. *Journal of Family Issues*, 41(12), 2356–2376. <https://doi.org/10.1177/0192513X20927758>
- Sutapa, M. (2007). Mada Sutapa, Stres dan Konflik dalam Organisasi STRES DAN KONFLIK DALAM ORGANISASI. *Manajemen Pendidikan*, No. 01/Th(April/2007), 71–77.
- Wang, Z., Zaman, S., Rasool, S. F., Zaman, Q. U., & Amin, A. (2020). Exploring the relationships between a toxic workplace environment, workplace stress, and project success with the moderating effect of organizational support: Empirical evidence from Pakistan. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 1055–1067. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S256155>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: The moderating role of organizational support. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 2. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13).