

Pengaruh Stres Kerja Kelompok Terhadap Komitmen Karyawan Pada Hypermart Kota Samarinda

Tia Ardiana^{1*}, Vera Anitra²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda

*Kontak Email: tyaardyana@gmail.com

Diterima: 23/07/19

Revisi: 09/09/19

Diterbitkan: 19/12/19

Abstrak

Tujuan studi : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat stres yang dialami karyawan dan untuk mengetahui pengaruh situasi penyebab stres terhadap komitmen karyawan pada hypermart kota samarinda.

Metodologi : Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hypermart kota samarinda. Sampel yang diambil sebanyak 94 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Hasil studi : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat stres pada level sedang. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa situasi penyebab stres berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen karyawan ini terlihat dari Hasil (uji t) yaitu $t_{hitung} = -0.800 < 0.05$. menunjukkan bahwa stress kerja kelompok (X) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen karyawan (Y) Hypermart Kota Samarinda.

Manfaat : hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan kritik dan saran dalam pengambilan keputusan di hypermart kota samarinda

Abstract

Purpose of study : This study aims to determine how high the level of stress experienced by employees and to determine the effect of stressful situations on employee commitment to the hypermart city of samarinda.

Methodology : Data collection is done by questionnaire. The population used in this study were all employees of Hypermart Kota samarinda. Samples taken were 94 respondents. Sampling uses probability random sampling techniques. The data analysis technique used is simple regression analysis.

Results : The results of this study indicate that employees experience stress levels at a moderate level. The results of the study also show that stress-causing situations have a negative but not significant effect on employee commitment. It can be seen from the results (t test), namely $t_{count} = -0.800 < 0.05$. shows that group work stress (X) has a negative but not significant effect on the employees of the (Y) Hypermart Kota Samarinda.

Applications : the results of this study are expected to be able to input criticism and suggestions in decision making at the hypermart in samarinda city

Kata Kunci : *Stress Kerja Kelompok, Komitmen Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung hidup berkelompok, karena manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan dan hubungan sosial dengan orang lain. Manusia cenderung akan membentuk suatu kelompok sosial, yang akan mempengaruhi kehidupan di sekitar lingkungannya. Setiap kelompok yang terbentuk akan memberikan dampak yang berbeda-beda kepada setiap individu di dalamnya. Dalam suatu perusahaan Kelompok merupakan sekumpulan individu yang merupakan kesatuan dan memiliki identitas, setiap kelompok mempunyai karakteristik masing-masing. Anggota dalam kelompok biasanya saling berinteraksi dan saling bergantung dalam rangka memenuhi kebutuhan bersama dan tujuan bersama sehingga setiap anggota kelompok akan saling mempengaruhi satu sama lain.

Persaingan dan tuntutan profesional yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus di hadapi oleh individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan adalah stres. Dalam perusahaan terdapat berbagai macam kelompok kerja maupun kelompok sosial, stres kerja kelompok merupakan hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan oleh sebab itu stres kerja kelompok menjadi salah satu faktor penting dalam terjadinya stres kerja.

Stres akibat tekanan dalam kelompok bisa mempengaruhi perilaku menyebabkan stress pada individu. Individu yang mengalami stress umumnya tidak mampu melakukan interaksi sosial dengan baik, sehingga dapat menurunkan kinerja dan komitmen karyawan. Dalam hypermart, stress akibat tekanan kelompok lumayan tinggi karena adanya kesenjangan antara kelompok banyak faktor yang menyebabkan stressor kelompok seperti keberpihakannya atasan ke salah satu

kelompok sehingga terjadi ketidakadilan dalam perlakuan ke salah satu pihak atau keinginan terlihat bagus di mata para atasan, sehingga secara sengaja menjatuhkan salah satu pihak tertentu.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi dan subject penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di Hypermart Plaza Mulia Jalan Bayangkara, Bugis Samarinda Kota Kalimantan Timur dan Hypermart Big Mall Jalan Untung Suropati No 8, Karang Asam Ulu, Sungai Kunjang Kota Samarinda jumlah populasi sebanyak 124 orang karyawan, didapatkan hasil sampel sebanyak 94 orang karyawan

2.2 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif yang akan dianalisa menggunakan program perhitungan statistika dengan SPSS 22, sehingga peneliti berhadapan penelitian ini akan mampu menggambarkan seberapa besar pengaruh Stress Kerja Kelompok Terhadap Komitmen Karyawan Pada Hypermart Kota Samarinda.

2.3 Teknik Pengumpulan Sampel

Berdasarkan informasi data karyawan dari perusahaan hypermart bahwa jumlah seluruh populasi pada perusahaan adalah sebanyak 124 orang karyawan yang terbagi di setiap cabang perusahaan di Samarinda, untuk pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu sampel yang diambil tidak berdasarkan strata dan jabatan, peneliti menganggap bahwa populasi pada perusahaan ini adalah homogen, rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel didasarkan oleh buku Sugiyono (2010), yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \tag{1}$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel Yang Diperlukan
- N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui
- e = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Dari perhitungan rumus tersebut, maka didapatkan hasil sampel sebanyak 94 orang karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei dan dengan alat bantu kuesioner yang dibagikan melalui *google form*, serta teknik analisis data yang sesuai dengan hipotesis penelitian adalah analisis regresi linier sederhana berdasarkan *loading analysis output* SPSS 22.

2.4 Definisi Operasional

Agar tidak menimbulkan kesalahan penafsiran terhadap variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka diberikan definisi operasional variabel tentang stres kerja kelompok dan komitmen karyawan beserta indikator-indikator pendukungnya:

Tabel 1 : Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Kode	Skala
1	Stress kerja kelompok	1. Kurangnya kekompakan.	SKK1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
		2. Konflik di dalam kelompok.	SKK 2	
		3. Perbedaan status.	SKK 3	
Kreitner Dan Kinichi (2005)				
2	Komitment Karyawan	1. Keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi	KK 1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
		2. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi.	KK 2	
		3. Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.	KK 3	
		4. Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran	KK 4	
Triatna (2015)				

Berdasarkan Tabel 1 yang telah disajikan dalam mengolah data penelitian dilakukan dengan alat bantu yaitu skala likert yang mengukur hasil jawaban responden penelitian dengan lima tingkatan bobot jawaban yaitu 1-5 dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

2.5 Instrumen Uji Validitas

Pada instrumen uji validitas penelitian ini, terdapat sebanyak 6 butir pernyataan untuk indikator stress kerja kelompok dan 8 pernyataan untuk indikator komitmen karyawan. dalam melakukan perhitungan validitas instrumen penelitian dilakukan dengan aplikasi SPSS 22. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika nilai validitas yang didapatkan adalah dengan

syarat $r \text{ hitung} \geq 0,5$ (Sugiyono 2016). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini untuk hasil uji validitas instrumen penelitian stress kerja kelompok terhadap komitmen karyawan pada Hypemart kota Samarinda.

Tabel 2 :Uji Validitas Variabel Stress Kerja Kelompok (X)

No	Variable	Kode	Korelasi (rhitung)	r _{tabel}	keterangan
1	Kurangnya kekompakan (SKK1)	SKK1.1	0.560	0.5	Valid
		SKK 1.2	0.707	0.5	Valid
2	Konflik di dalam kelompok (SKK2)	SKK 2.1	0.553	0.5	Valid
		SKK 2.2	0.753	0.5	Valid
	Perbedaan status (SKK3)	SKK 3.1	0.668	0.5	Valid
		SKK 3.2	0.530	0,5	Valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

Dari Tabel2 dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan stress Kerja kelompok (X) adalah valid,dimana nilai pada item-itempernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5.

Tabel 3 : Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan (Y)

No	Variable	Kode	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
1	Keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi(KK 1)	K 1.1	0.517	0.5	Valid
		K 1.2	0.568	0.5	Valid
2	Keinginan untuk melakukan tindakan atas nana organisasi (KK 2)	K 2.1	0.589	0.5	Valid
		K 2.2	0.784	0.5	Valid
3	Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan (KK 3)	K 3.1	0.573	0.5	Valid
		K 3.2	0.610	0.5	Valid
4	Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran (KK 4)	K 4	0.784	0.5	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Maret 2019

Dari Tabel 3dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan komitmen karyawan (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5. hasil reabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

2.6 Uji Reliabilias Instrument

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > r_{tabel}, yang mana r_{tabel} yaitu 0,7 (sekaran 2017). Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 : Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Stress kerja kelompok	0.798	Reliabel
2	Komitmen karyawan	0.755	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Maret 2019

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 4 diatas, maka dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel lingkungan stress kerja terhadap komitmen karyawan dikatakan realibel karena koefisien reabilitasnya $\geq 0,7$

2.7 Hasil Analisis Rentang Skala

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja kelompok terhadap komitmen karyawan pada Hypermart kota Samarinda, digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval, dan digunakan keterangan kategori-kategori sebagai berikut

Tabel 5 : Skala Penilaian Interval Stress Kerja Kelompok Dan Komitmen karyawan

No	Kategori	Interval
1	Sangat Rendah	1,00 - 1,79
2	Rendah	1,80-2,59
3	Sedang	2,60-3,39
4	Tinggi	3,40-4,19
5	Sangat Tinggi	4,20-5,00

Dari **Table 5** tersebut dilakukanlah analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian, sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator untuk butir pernyataan variabel stress kerja kelompok adalah berikut ini:

Tabel 6 : Penilaian Total Skor Variabel stress kerja

No	Indikator	Skor
1	Kurangnya kekompakan	2.94
2	Konflik dalam kelompok	3.60
3	Perbedaan status	3.45
4	Rata-rata Skor	3.33

Sumber : data primer yang di olah (2019).

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel stress kerja kelompok 6 indikator yaitu 3.33 berada pada rentang kategori skor 2.60 – 3.39 atau berada pada kategori cukup tinggi . Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan Hypermart memiliki tingkat stress kerja cukup tinggi terhadap perusahaan. Tingkat stress yang cukup tinggi dapat menurunkan komitmen karyawan pada Hypermart kota Samarinda.

Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel stress kerja kelompok dengan 3 indikator yaitu : kurangnya kekompakan, konflik dalam kelompok dan perbedaan status yaitu, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel komitmen karyawan yang terdiri dari empat indikator penelitian yaitu efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif dengan delapan butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 : Penilaian Total Skor Variabel Komitmen Karyawan

No	Indikator	Skor
1	Keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi	3.14
2	Keinginan untuk melakukan pekerjaan atas nama organisasi	3.04
3	Penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi	3.02
4	Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran	3.04
Rata-rata Skor		3.06

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel komitmen karyawan dengan 4 indikator yaitu 3.06 berada pada rentang kategori skor 2.60-3.39 atau berada pada kategori sedang .Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan Hypermart Samarinda memiliki komitmen yang sedang dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana maka digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel stress kerja kelompok terhadap komitmen karyawan, tabel tersebut dikutip berdasarkan buku (Sugiyono, 2012), yaitu:

Tabel 8 : Interval Koefisien

No	Interval	Keterangan
----	----------	------------

1	0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
2	≥ 0,25 – 0,5	Korelasi Cukup
3	≥ 0,5 – 0,75	Korelasi Kuat
4	≥ 0,75 – 1	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012)

2.8 Analisa Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana berdasarkan rumus, yaitu $Y = a + bX$ dengan keterangan rumus untuk persamaan regresi linier sederhana yaitu, komitmen karyawan = konstanta + koefisien regresi (kemiringan); besaran respon yang didapatkan dari stress kerja. Untuk memperkuat hasil penelitian ini maka dilakukan juga uji t yaitu dengan mengetahui t_{hitung} dan t_{tabel} penelitian. Jika $t_{tabel} \geq$ dari t_{hitung} , maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja kelompok terhadap komitmen karyawan, dan jika $t_{tabel} \leq$ dari t_{hitung} , maka H_o diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja kelompok terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan maka mendapatkan hasil tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 9 : Hasil Analisis Stress Kerja Kelompok Terhadap Komitmen Karyawan

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Probabilitas (Sig. t)
Stress kerja kelompok	- 0.083	- 0.800	0.426
Konstanta	22.888		
F Hitung	0.641		
R ²	0.007		
Adjusted R ²	-0.004		
R	0.083		

Variabel terikat komitmen karyawan (Y)

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Dari **Tabel 9** di atas Terlihat nilai signifikan adalah 0.426 maka lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa H_a ditolak dan H_o di terima atau ada pengaruh negatif tidak signifikan stress kerja kelompok (X) terhadap Komitmen karyawan (Y). angka koefisien regresi nilainya sebesar -0.083 angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat stress kerja kelompok (X) maka komitmen karyawan (Y) akan meningkat sebesar - 0.083.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan antara variabel stress kerja kelompok terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,007. Dengan demikian berarti bahwa komitmen karyawan pada Hypermart di pengaruhi oleh stress kerja kelompok sebesar 1% sedangkan sisanya sekitar 99 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 22.888 + (-0,083X) + e$$

Dari persamaan garis regresi linier sederhana di atas, maka dapat diartikan bahwa:

Y = Variabel komitmen karyawan pada Hypermart yang nilainya akan diprediksi atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen karyawan pada Hypermart (Y) yang nilainya diprediksi atau dipengaruhi oleh variabel stress kerja kelompok (X).

a = 22.888 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari komitmen karyawan. Jika tidak dikaitkan dengan variabel bebas dalam hal ini variabel stress kerja kelompok.

b = - 0,083 merupakan slope atau koefisien arah variabel stress kerja kelompok (X) terhadap komitmen karyawan (Y). Koefisien regresi (b) sebesar -0,085 dengan tanda negatif. Artinya stress kerja kelompok berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan dalam perusahaan, dari hasil analisis juga dapat di ketahui bahwa stress kerja kelompok yang di pengaruhi oleh Kurangnya kekompakan, Konflik di dalam kelompok dan Perbedaan status membuat karyawan kurang berkomitmen dalam pekerjaan.

e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel komitmen karyawan (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

2.9 Hasil Pengujian Hipotesis Uji (t)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0.800 dengan tingkat signifikansi 0.426, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $df = n-2 = 94-2 = 92$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.662, maka $t_{hitung} < t_{tabel}(\alpha = 0,05) = -0.800 < 1.662$, Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa H_0 dapat diterima. Dengan kata lain stress kerja kelompok berpengaruh negatif tidak signifikan dengan komitmen karyawan.

3. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis rentang skala rata-rata skor keseluruhan untuk variabel stress kerja kelompok dengan 3 indikator yaitu 3.33 berada pada rentang kategori skor 2.60 – 3.39 atau berada pada kategori cukup tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan hypermart kota samarinda memiliki tingkat stress kerja kelompok yang cukup tinggi terhadap perusahaan. Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi keadaan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seorang karyawan ini akan terlihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berada di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat stress kerja yang tinggi bisa berdampak buruk bagi perusahaan atau kelompok itu sendiri. Karena dapat menjadikan suasana batin seseorang menjadi gelisah dan bertentangan dengan aturan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat stress kerja yang rendah akan menunjukkan sikap yang berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari hasil analisis rentang skala rata-rata skor keseluruhan untuk variabel komitmen karyawan dengan empat indikator yaitu 3.06 berada pada rentang kategori skor 2.60 – 3.39 atau berada pada kategori cukup tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan hypermart kota samarinda masih memiliki komitmen yang cukup tinggi. Ini dikarenakan adanya indikator lain yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam perusahaan sehingga stress kerja kelompok tidak terlalu berpengaruh dalam komitmen karyawan ini bisa dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,007. Dengan demikian berarti bahwa komitmen karyawan pada Hypermart dipengaruhi oleh stress kerja kelompok sebesar 1% sedangkan sisanya sekitar 99% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata variabel stress kerja kelompok masuk dalam kategori sedang yang berarti stress kerja kelompok dalam perusahaan masih mempengaruhi karyawan. Faktor-faktor yang dapat menjadi pengaruh stress suatu kelompok yaitu, hubungan yang tidak baik antar anggota kelompok atau antar atasan dengan bawahan maupun para bawahan. Karena kurangnya kepercayaan antar anggota kelompok, rendahnya dukungan antar sesama anggota kelompok, dan tidak mampunya anggota kelompok dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam anggota kelompok.

SARAN

Dalam melakukan pengurangan stress kerja kelompok yang baik harus selalu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan, Tingkat stress yang dialami oleh karyawan Hypermart Kota Samarinda saat ini masih tergolong pada tingkat stress yang sedang. Dengan demikian, perusahaan perlu antisipasi agar karyawan tidak berada pada tingkat stress yang tinggi. perusahaan sebaiknya memberikan perhatian terhadap karyawannya dengan memberikan dukungan dan semangat dalam kelompok, serta menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Manajemen stress juga perlu dilakukan oleh pimpinan perusahaan maupun individu untuk mengurangi dan menghambat *stressor* yang dapat menyebabkan stress.

REFERENSI

- Ahmad, Sa'odah. 2016. Relationship Between Job Stress And Organizational Commitment Among Public Servant In Pontian Johor. *Jurnal University Putra Malaysia*.
- Anoraga, M., P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bhatti, Nadeem, Jiskani.M., Pathan, M.A., Magsi, M.R. 2011. Empirical Analysis Of Job Stress On Job Satisfaction Among University Teachers In Pakistan. *International Business Research*, Vol.4, No.3, Pg 264-270.
- Biru, Mega, Utami, Nayati, Hamidah & Mayowan Yuniadi. 2016. Analisa Faktor-Faktor Stress Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Carceres, Antonio. 2009. *Hubungan Stres dan Prestasi Kerja*. <<http://kumpulan.tugasdili.blogspot.com/2009/03/Hubungan-Stres-Dan-Prestasi-Kerja.html>>.
- Febriani, I. 2012. Faktor Dominan Pemicu Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Pabrik Tajimas Kediri). *Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Malang*.
- Gitosudarmo, & Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Jogjakarta: Erlangga. <https://www.kajianpustaka.com/2016/10/pengertian-penyebab-dan-akibat-stres-kerja.html>
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 1996. *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. London: Prentice Hall

- Hasan, Abu, Fathoni Aziz, & Malik, Djamaludin. 2018. Pengaruh Stress Kerja (Individu, Kelompok Dan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Candi Golf Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Universitas Pandanaran Semarang, Dosen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*.
- Handoko, T., H. 2008. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T., H. 2010. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
<https://www.kajianpustaka.com/2016/10/pengertian-penyebab-dan-akibat-stres-kerja.html>