



Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iia Pematangsiantar

Johan Sitorus

Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Padmono Wibowo

Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Korespondensi Penulis: johan.sitorus8008@gmail.com

Abstract. *Efforts to improve employee work results are by paying attention to work stress. Stress can occur in every human individual at any time because stress is also an unavoidable part of human life. People often experience stress if they cannot adjust their desires to facts either from within or from outside themselves. This research aims to find out how much influence work stress has on employee performance at the class IIA Pematangsiantar Penitentiary. This research uses quantitative methods, using questionnaires as a technique for obtaining data and the total number of samples in this research is 37 employees. The calculations in this research are that researchers use SPSS software which can show the relationship between the two variables, and how much influence work stress has on workers' work. The results of this research show that work stress on employee work shows strong positive results, because the regression coefficient value has a negative sign, namely 0.27. Based on the results of the analysis of managed data, it can be concluded that the influence of work stress on employee performance is at a strong correlation level, namely 0.75, which means that the level of influence of work stress on working employees is 75%, while 25% is influenced by other variables not examined.*

Keywords: *Work pressure, employee performance*

Abstrak. Upaya untuk meningkatkan hasil kerja karyawan adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu manusia setiap waktu karena stres juga merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Orang sering mengalami stres jika mereka tidak bisa menyesuaikan kehendak mereka dengan fakta baik dari dalam atau dari luar diri mereka. Penelitian ini artinya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan kelas IIA Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menggunakan kuesioner sebagai teknik untuk mendapatkan data dan penjumlahan contoh dalam penelitian ini adalah 37 pegawai. Penghitungan dalam penelitian ini, yaitu peneliti menggunakan software SPSS yang dapat menunjukkan hubungan antara keduanya variabel, dan seberapa besar pengaruh stres kerja tersebut terhadap kerja pekerja. Itu Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kerja karyawan menunjukkan hasil yang positif kuat, karena nilai koefisien regresi bertanda negatif yaitu 0,27.. Berdasarkan hasil analisis data yang dikelola dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai berada pada tahap kuat korelasi yaitu 0,75, yang berarti tingkat pengaruh stres kerja terhadap pegawai yang bekerja sebesar 75% sedangkan 25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Keywords: *Tekanan kerja, Kinerja pegawai*

Received September 30, 2023; Revised November 2, 2023; Desember 01, 2023

* Johan Sitorus, johan.sitorus8008@gmail.com

PENDAHULUAN

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Untuk memahami bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti mengambil obyek penelitian yakni pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pematangsiantar. Permasalahan yang terjadi pada Lapas Kelas IIA Pematangsiantar, yaitu tidak seimbangnya jumlah Pegawai dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan deadline yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat request pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti memilih judul yang Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pematangsiantar Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai Lapas kelas IIA Pematangsiantar. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi kepada ilmu pengetahuan pada umumnya, dan memberikan wawasan yang lebih, khusus mengenai masalah stres kerja terhadap kinerja Pegawai.

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat memberikan masukan, kontribusi dan informasi bagi instansi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada permasalahan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan kelas IIA Pematangsiantar.

KAJIAN PUSTAKA

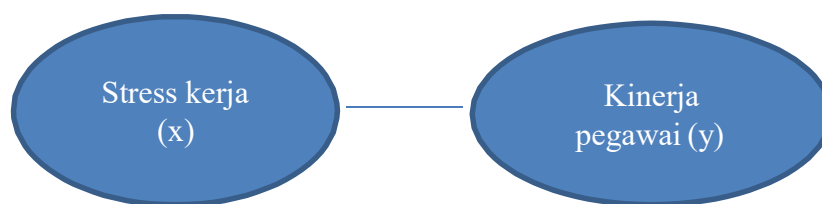
1. Stress kerja

Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati.

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku.

2. Kinerja Pegawai

Secara umum kinerja (kinerjance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (dalam Tika, 2016), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya



Ho. Tidak terdapat pengaruh antara Stress kerja terhadap Kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pematangsiantar

Penelitian ini sebelumnya mendukung adanya pengaruh atau signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai. Salah satu mekanisme substansial untuk meningkatkan employee kinerja, sejauh peningkatan komitmen mengarah pada kinerja yang menonjol

Received September 30, 2023; Revised November 2, 2023; Desember 01, 2023

* Johan Sitorus, johan.sitorus8008@gmail.com

(Hadian Nasab & Afshari, 2019)

Ha. Terdapat pengaruh antara Stress kerja terhadap kinerja pegawai di Lapas kelas II A Pematangsiantar

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian.

Populasi ialah jumlah keseluruhan dari objek penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas Kelas IIA Pematangsiantar, yang berjumlah 89 orang. Sampel penelitian mengikuti minimal sampel pada penelitian ini adalah 37 responden. Oleh karena itu, sampel pada penelitian ini berjumlah 37 orang dan sudah memenuhi minimal sampel yang harus dilampaui.

Variabel penelitian merupakan gagasan utama dari tinjauan yang akan dianalisis. Secara lebih eksplisit faktor-faktor tersebut harus dirampingkan menjadi sub-sub faktor atau aspek kajian sesuai hipotesis yang digunakan dalam tinjauan. Faktor harus dikuantifikasi dengan penanda sehingga dapat dikenali lebih detail sesuai dengan hipotesis atau asumsi awal penelitian. Total instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. "Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di lapas kelas". Instrumen tersebut antara lain:

- a) Instrumen untuk mengukur stress kerja
- b) Instrumen untuk mengukur Kinerja Pegawai.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan survei yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni dengan membuat angket penelitian yang diolah melalui SPSS. Jumlah pernyataan kuesioner berjumlah 13 yang teridentifikasi 4 pernyataan pada variabel X (stress job) dan 9 pernyataan pada variabel Y (kinerja pegawai). Kuesioner disusun menggunakan skala likert 5 poin. Hasil dari penyebaran kuisioner kemudian diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji liner

dan uji analisis regresi linear. Pengolahan data dilakukan dengan alat pengolah data SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan.

Statistik deskriptif karakteristik merupakan analisi statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik responden pada penelitian

1. UJI VALIDITAS

Instrumen dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang harus diukur dan mengukur yang diuji. Hasil validasi instrumen menunjukkan Hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi Pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat melalui nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel.

Tabel Uji Validitas Variabel x

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.273	.900**	.129	.816**
	Sig. (2-tailed)		.102	<.001	.447	<.001
	N	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	.273	1	.284	.506**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.102		.089	.001	<.001
	N	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	.900**	.284	1	.223	.846**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.089		.184	<.001
	N	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	.129	.506**	.223	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.447	.001	.184		<.001
	N	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.816**	.681**	.846**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	37	37	37	37	37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Y

Tabel uji validitas variable y

		Correlations									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.635**	.662**	.605**	.686**	.639**	.603**	.484**	.785**	.855**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.2	Pearson Correlation	.635**	1	.656**	.645**	.623**	.607**	.511**	.487**	.563**	.784**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.001	.002	<.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.3	Pearson Correlation	.662**	.656**	1	.658**	.677**	.530**	.512**	.391*	.499**	.767**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.001	.017	.002	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.4	Pearson Correlation	.605**	.645**	.658**	1	.819**	.657**	.637**	.409*	.431**	.818**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.012	.008	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.5	Pearson Correlation	.686**	.623**	.677**	.819**	1	.657**	.530**	.641**	.566**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.6	Pearson Correlation	.639**	.607**	.530**	.657**	.657**	1	.627**	.490**	.593**	.826**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.002	<.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.7	Pearson Correlation	.603**	.511**	.512**	.637**	.530**	.627**	1	.436**	.492**	.755**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	.001	<.001	<.001	<.001		.007	.002	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.8	Pearson Correlation	.484**	.487**	.391*	.409*	.641**	.490**	.436**	1	.534**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.017	.012	<.001	.002	.007		<.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.9	Pearson Correlation	.785**	.563**	.499**	.431**	.566**	.593**	.492**	.534**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	.008	<.001	<.001	.002	<.001		<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.855**	.784**	.767**	.818**	.865**	.826**	.755**	.688**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. UJI RELIBILITAS

Pada sebuah penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten), atau dalam bahasa umumnya merupakan sebuah konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena yang sama.

Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika:

- 1) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument pengukuran tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan *unsatisfactory internal consistency reliability* yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah

1. Variabel X (stress Job)

Tabel Hasil Uji Relibilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	4

Nilai Cronbach's Alpha dari *Job stress* yang terdiri dari 4 item pernyataan yaitu 0,722. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

2. Variabel Y (Employee performance)

Tabel Hasil Relibilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	9

Nilai Cronbach's Alpha dari *Employers Kinerja* yang terdiri dari 9 item pernyataan yaitu 0,921. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

3. UJI NORMALITAS

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig.Sig (2-tailed) sebesar 0,058. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,058 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.37
Std. Deviation		.0000000
Most Extreme Differences		5.39969422
Absolute		.140
Positive		.108
Negative		-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.063
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.058
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.052
	Upper Bound	.064

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo

Received September 30, 2023; Revised November 2, 2023; Desember 01, 2023

* Johan Sitorus, johan.sitorus8008@gmail.com

Sig.Sig (2-tailed) sebesar 0,058. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,058 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya

4. UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PERFORMA PEGAWAI * TEKANAN KERJA	Between Groups	(Combined)	244.171	11	22.197	.623	.792
		Linearity	84.629	1	84.629	2.377	.136
		Deviation from Linearity	159.542	10	15.954	.448	.907
	Within Groups		890.100	25	35.604		
	Total		1134.270	36			

pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan *deviation from unearity* senilai 0,907. Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (*Job Stress*) dan Y (*Employee Kinerja*) memiliki hubungan linier

5. UJI REGRESI LINEAR

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah *Job stress* terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah *Employee Kinerja*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.273 ^a	.075	.048	5.476

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,273$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,750$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel *Job Stress* (X) menerangkan variabel *Employee Kinerja* (Y) sebesar 75%, sedangkan sisanya sebesar 25% diterangkan oleh variable lain

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.629	1	84.629	2.822	.102 ^b
	Residual	1049.641	35	29.990		
	Total	1134.270	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (*Job Stress*) terhadap variabel Y (*Employee Kinerja*) dari Regression senilai 0,102. Angka ini $< 0,05$, sehingga bila nilai Sig. < 0.05 (5%), maka H_0 akan ditolak. Dengan demikian, *Job stress* secara signifikan memengaruhi *Employee Kinerja*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.691	2.840	12.567	<.001
	X	.379	.225	.273	.102

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (*Job stress*) terhadap variabel Y (*Employee Kinerja*) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 35,691 + 0,379X$. Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapa nilai Y atau variable jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 5, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 35,691 + 0,379(5) = 37,586$. Maka bila diketahui $X = 5$ maka $Y = 37,586$

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi isu dan permasalahan dari

stress kerja dalam pegawai lapas kelas IIA Pematangsiantar dan untuk memahami implikasi kebijakan yang terkait dengan masalah ini. Stress kerja telah ditemukan sebagai faktor penting yang menyebabkan masalah terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berusaha untuk mempelajari dampak okupasi stress pegawai terhadap kinerja pegawai melalui efek mediasi kepuasan karir. Studi penelitian ini telah menarik perhatian para peneliti dan pembuat kebijakan terhadap isu-isu yang terjadi. Penelitian ini memainkan peran penting manajemen pegawai dalam masalah stress kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai

SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut.

1. Bagi pihak lapas kelas IIA Pematangsiantar, agar lebih memperhatikan stres kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan memperhatikan stres kerja pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang sama yaitu tentang stres kerja dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menguji variabel lain yang diduga kuat memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja.

REFERENSI

- Anderson, R. (2003). Stres di tempat kerja: Perspektif saat ini. *Jurnal Royal Society untuk Promosi Kesehatan*, 123(2), 81–87. <https://doi.org/10.1177/146642400312300211>.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2010)
- Borman, WC, & Motowidlo, SJ (1997). *Kinerja tugas dan kinerja kontekstual: Makna untuk penelitian seleksi personil*.
- Moss, SE, Valenzi, ER, & Taggart, W. (2003). Apakah Anda bersembunyi dari atasan Anda?: Pengembangan taksonomi dan instrumen untuk menilai perilaku manajemen umpan balik dari karyawan yang berkinerja baik dan buruk. *Jurnal Manajemen*, 29(4), 487–510. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(03\)00022-9](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(03)00022-9)
- Tika. 2016. Dr. Yoyo Sudarso, S.E., M.M., Ak., CA. *Management Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Anwar, Sanusi. 2017
- Williams, LJ, & Anderson, SE (1991). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai prediktor kewarganegaraan organisasi dan perilaku peran. *Jurnal Manajemen*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>