

## STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Timotius Juniko Kriskito<sup>1</sup>, Hesty Prima Rini<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur<sup>1,2</sup>  
timotiusjunk19@gmail.com<sup>1</sup>, hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Sales IndiHome PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 253 Karyawan Sales IndiHome PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara. Metode pengambilan sampel menggunakan *teknik Purposive Sampling*, dengan sampel sebesar 72 orang yang dihitung menggunakan *rumus slovin*. Analisa data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan, a) variabel stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficients* sebesar -0,273524, dan nilai *T-statistic* sebesar -3,884768 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) atau *P-Value* 0,000 < 0,05, maka hasilnya Signifikan (negatif); b) variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,705283, dan nilai *T-statistic* sebesar 10,094021 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) atau *P-Value* 0,000 < 0,05, maka hasilnya Signifikan (positif); c) nilai  $R^2$  (*R square*) dalam penelitian ini adalah 0,9408 atau 94,09%, artinya pengaruh variable bebas sebesar 94,09% sedangkan sisanya 5,91% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Simpulan, stress kerja mempengaruhi kepada kinerja karyawan, serta kepuasan kerja yang mempengaruhi kepada kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Stress Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of job stress and job satisfaction on the performance of IndiHome Sales employees at PT. Telkom Indonesia Witel North Surabaya. This research method is quantitative. The population in this research is 253 IndiHome Sales Employees of PT. Telkom Indonesia Witel North Surabaya. The sampling method used purposive sampling technique, with a sample of 72 people calculated using the slovin formula. Data analysis using Partial Least Square (PLS). The results showed, a) the variable of work stress on employee performance variables has a path coefficients value of -0.273524, and a T-statistic value of -3.884768 > 1.96 (from table value  $Z\alpha = 0.05$ ) or P- Value 0.000 < 0.05, then the result is significant (negative); b) the job satisfaction variable on employee performance variables has a path coefficients value of 0.705283, and a T-statistic value of 10.094021 > 1.96 (from the table value  $Z\alpha = 0.05$ ) or P-Value 0.000 < 0.05, then the result is significant (positive); c) the value of  $R^2$  (R square) in this study was 0.9408 or 94.09%, meaning that the influence of the independent variable was 94.09% while the remaining 5.91% was influenced by other factors. In conclusion, work stress affects employee performance, and job satisfaction affects employee performance.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Employee Performance, Work Stress

## **PENDAHULUAN**

Meningkatnya permintaan jaringan internet di masa pandemic direspon baik oleh PT. Telkom Indonesia senantiasa berkomitmen guna tetap sediakan layanan bermutu untuk menjamin kenyamanan berbicara klien. PT Telkom Indonesia dapat mewujudkan komitmen tersebut melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki sebagai asset strategis perusahaan. Terutama sales yang mempunyai peran penting di dalam perusahaan sebagai ujung tombak, lantaran berinteraksi langsung dengan konsumen. Tentang ini sependapat dengan penafsiran kinerja karyawan dalam (Wirya et al., 2020) kinerja karyawan ialah hasil kerja dengan cara mutu serta jumlah yang digapai pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya. Dikarenakan profesi sales itu merupakan pekerjaan yang menjual produk, benda, ataupun pelayanan untuk sampai ke tangan pelanggan. Sehingga PT. Telkom Indonesia perlu memperhatikan secara khusus kinerja sales sebagai ujung tombak perusahaan. Karyawan butuh diatur dengan bagus supaya tidak mengundurkan diri atau keluar dari tempat kegiatan serta hendak mempengaruhi kepada kinerja karyawan lainnya.

PT Telkom Indonesia mengalami peningkatan turnover intention pada tahun 2018–2020, yang disebabkan adanya karyawan yang resign, pensiun hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tingginya tingkat turnover pada PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara bisa dilihat pada keterangan dibawah ini Terhitung dari Januari 2018 sampai dengan Desember 2020, karyawan Sales Indihome PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara Divisi Sales yang pergi menggapai nilai 105 orang (14,09 Persen) dari totalitas pegawai. Tingkatan pada umumnya turnover pegawai pada 3 tahun terakhir di PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara Divisi Sales sudah melampaui standar yang ditolerir. Tingkat turnover diatas 10 % dinyatakan tinggi tentang ini disebabkan bila pegawai yang pergi serta masuk sangat besar (Dewi & Agustina, 2021). Pekerja memantulkan turnover intention yang besar dengan tidak memenuhi peranan dan tanggung jawab dalam profesi (Asmara, 2017).

Dari data yang ada dapat dilihat bahwa dari tahun 2018–2020 realisasi penjualan produk Indihome tidak pernah mencapai target yang sudah ditentukan perusahaannya meskipun ditahun 2018 presentase penjualan produk indihome mencapai 99% yang mana masih belum mencapai sesuai target yang diinginkan. Dan ditahun 2019 dimana target penjualan produk indihome yang meningkat menjadi 26.400

dikarenakan melihat peluang ditahun 2018 realisasi penjualannya hampir mencapai 100%. Ternyata yang terjadi ditahun 2019 yaitu realisasi penjualan produk indihome mengalami penurunan sekitar 10 % dari tahun 2018 dan ditahun 2020 realisasi penjualan indihome mengalammi kenaikan 7% menjadi 96%.

Para Karyawan Sales di PT. Telkom Indonesia witel Surabaya Utara mengalami target penjualan yang selalu tidak mencapai target relisasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan di kinerja karyawan dibagian sales ini dikarenakan tekanan yang dialami oleh para sales indihome apalagi didalam masa pandemik yang menyebabkan banyak faktor tidak mencapainya target penjualan. Faktor utama yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan mengatakan kalau stress kegiatan serta kebahagiaan kegiatan bisa pengaruhi kemampuan pegawai itu sendiri (Dewi et al., 2018), jadi bisa disimpulkan bila stress kerja serta kebahagiaan kegiatan bisa diatur dengan bagus hendak membuat karyawan merasa puas dalam bertugas yang berakibat pada pencapaian kinerja karyawan mencapai maksimal.

Dalam hal ini karyawan sales pada PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara Divisi Sales menyampaikan permasalahan antara lain peningkatan beban kerja dengan menaikkan target penjualan produk indihome ditiga tahun tersebut. Munculnya persaingan yang tidak sehat antar sales, dan upah yang di dapat tidak sebanding dikarenakan tingginya biaya hidup mengakibatkan biaya pengeluaran yang besar. Kepuasan kerja ialah tindakan yang ditunjukkan dari profesi seorang selaku perbandingan antara impian pegawai dengan profit yang dimiliki dari profesi itu (Partika et al., 2020). Perihal ini searah dengan penelitian Kristine (2017) bahwa kepuasan kerja mempunyai akibat negatif serta penting kepada kemampuan pegawai, pegawai kurang puas dengan pengumpulan ketetapan yang didapat industri yang menaikkan beban kegiatan untuk memperoleh kemampuan pegawai yang optimal.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang menjadi turunnya kinerja karywan dalam penelitian ini adalah stress kerja. Stress kerja sendiri merupakan ketegangan yang dirasakan pekerja sebab terdapatnya ketidakseimbangan antara desakan karier dengan daya pekerja dalam menyudahi pekerjaannya. Stress Kerja yang terjadi pada PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara Divisi Sales dimana kondisi seorang yang tertindih sebab ketidakmampuan dalam menuntaskan kewajiban, berat yang kelewatan yang diserahkan industri terhadap karyawannya, dan juga permasalahan dalam lingkungan

yang dihadapi dalam keluarga alhasil pegawai merasa stress serta bisa menyusut kinerjanya. Hal ini sejalan dengan Sasono dalam (Wirya et al., 2020) bahwa dampak negatif stress kerja dengan tingkatan yang tinggi akan berakibat pada pengurangan kinerja karyawan yang drastis. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Sales IndiHome PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara.

## **KAJIAN TEORI**

### **Stress Kerja**

Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan sebab adanya ketidakseimbangan antara dorongan pekerjaan dengan daya karyawan dalam menangani pekerjaannya. Perihal ini sejalan dengan pernyataan Dewi et al., (2018) memandang stress kerja selaku situasi ketegangan yang timbul sebab ketidakmampuan pekerja hadapi pergantian pada area perkerjaan. Menurut Robbins dalam (Ahmad et al., 2019), stress kerja dapat diukur melalui indikator yaitu, a) tuntutan tugas; b) tuntutan peran; c) tuntutan antar pribadi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja ialah tindakan yang ditunjukkan dari profesi seorang selaku perbandingan antara impian pegawai dengan profit yang dimiliki dari profesi itu. Perihal ini sejalan dengan Partika et al., (2020) memberitahukan jika, kepuasan kerja yakni tindakan yang ditunjukkan dari profesi seorang selaku perbandingan antara keinginan karyawan dengan profit yang di miliki dari profesi itu. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut, a) pekerjaan; b) upah; c) pengawas; d) rekan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam (Johan & Fitriano, 2021), kinerja merujuk pada penerimaan tujuan karyawan atas kewajiban yang diserahkan kepadanya. Menurut Wirya et al., (2020), kinerja adalah hasil dari suatu prosedur yang merujuk dan diukur selama rentang masa periode khusus berasal pada determinasi atau kesepakatan yang telah diresmikan lebih dahulu. Menurut Mathis & Jackson (2006), kinerja

karyawan bisa diukur melalui penunjuk antara lain, a) kuantitas; b) kualitas; c) keandalan; d) kemampuan bekerja sama.

## **Hubungan Antar Variabel**

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stress kerja selaku situasi ketegangan yang muncul sebab ketidakmampuan karyawan mengalami pergantian pada area perkerjaan (Dewi et al., 2018). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan pegawai dalam menghadapi profesi yang diserahkan industri. Kinerja adalah hasil dari suatu metode yang merujuk dan diukur selama rentang durasi periode khusus berawal pada pemastian atau ketentuan yang telah ditetapkan lebih dahulu. Dalam penelitian dari Wirya et al., (2020) menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal ini membuktikan jika stress kerja sanggup pengaruhi kinerja karyawan apabila stress kerja yang dirasakan karyawan tinggi maka semakin rendah kemampuan yang diperoleh karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan seperti bertanggung jawab, menghormati rekan kerja, bersikap sopan, dan optimis terhadap pekerjaannya, hal tersebut akan mempengaruhi ke karyawan lainnya ke hal positif. Hal ini sejalan dengan Robbins dalam (Partika et al., 2020) menyatakan bahwa, kepuasan kerja ialah tindakan yang ditunjukkan dari profesi seorang selaku perbandingan antara impian pegawai dengan profit yang di miliki dari profesi itu. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dicoba oleh Partika et al., (2020) yang memberikan simpulan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat dengan baik. Perihal ini searah juga dengan penelitian yang dicoba Wirya et al., (2020) memberikan simpulan bahwa kepuasan kerja juga mempunyai peran yang dalam usaha kenaikan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 253 karyawan sales IndiHome pada PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya

Utara. Metode pengumpulan sampel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik Purposive Sampling, dengan sampel sebesar 72 orang yang dihitung memakai metode slovin dengan presentase toleransi kesalahan yang digunakan adalah 10%.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapat dengan menyebarkan kuisisioner kepada Karyawan Sales IndiHome pada PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara. Data sekunder ialah data yang karakternya menyokong data primer. Data ini diperoleh dari Data Internal PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis komponen dengan menggunakan PLS, dikarenakan jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini kecil (<100) sehingga memakai prosedur PLS sebagai perlengkapan analisisnya. PLS ialah metode yang sesuai dipakai dalam aplikasi prediksi serta pengembangan teori pada penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN

Outer loading ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Outer Loadings**

	Loading Factor (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- Stress Kerja (X1)	0,957572	0,958398	0,004751	0,004751	201,558609
X1.2 <- Stress Kerja (X1)	0,967712	0,967755	0,004602	0,004602	210,262369
X1.3 <- Stress Kerja (X1)	0,947470	0,948224	0,006613	0,006613	143,266388
X2.1 <- Kepuasan Kerja (X2)	0,963192	0,963814	0,006543	0,006543	147,216543
X2.2 <- Kepuasan Kerja (X2)	0,968955	0,969163	0,006378	0,006378	151,927338
X2.3 <- Kepuasan Kerja (X2)	0,948758	0,949044	0,008676	0,008676	109,353252
X2.4 <- Kepuasan Kerja (X2)	0,976024	0,976081	0,003862	0,003862	252,719783
Y.1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,954646	0,954410	0,006477	0,006477	147,385029
Y.2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,975965	0,976445	0,002625	0,002625	371,739482
Y.3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,953930	0,954815	0,007457	0,007457	127,926242
Y.4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,981648	0,981912	0,002739	0,002739	358,404968

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2022

Berdasarkan pada tabel *outer loading* di atas, seluruh indikator reflektif pada variable *Stress Kerja (X1)*, *Kepuasan Kerja (X2)*, dan *Kinerja karyawan (Y)*, menunjukkan *factor loading (original sample)* lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai *T-Statistic* lebih dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$ ), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *convergen validity* atau validitasnya baik.

**Tabel 2.**  
*Average Variance Extracted*

	AVE
STRESS KERJA (X1)	0,917036
KEPUASAN KERJA (X2)	0,929844
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,934368

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2022

Hasil pengujian AVE untuk variabel *Stress Kerja* (X1) sebesar 0,917036, variabel *Kepuasan Kerja* (X2) sebesar 0,929844, dan *Kinerja karyawan* (Y) sebesar 0,934368, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

**Tabel 3.**  
*Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
STRESS KERJA (X1)	0,970724
KEPUASAN KERJA (X2)	0,981485
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,982740

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2022

Hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan bahwa variabel *Stress Kerja* (X1) sebesar 0,970724, variabel *Kepuasan Kerja* (X2) sebesar 0,981485, dan *Kinerja karyawan* (Y) sebesar 0,982740, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

**Tabel 4.**  
*R-Square*

	<i>R-Square</i>
STRESS KERJA (X1)	
KEPUASAN KERJA (X2)	
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,940882

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2022

Nilai  $R^2 = 0,940882$ . Perihal ini dapat diinterpretasikan jika model dapat menggambarkan kejadian *Kinerja karyawan* yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain *Stress Kerja* serta *Kepuasan Kerja* sebesar 94, 09%. Sebaliknya sisanya sebesar 5, 91% dipaparkan oleh variabel lain diluar penelitian ini (tidak hanya *Stress kerja* serta *Kepuasan Kerja*).

**Tabel 5.**  
***Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)***

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STERR )</i>	<i>P Values</i>
Stress Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,273524	-0,269476	0,070409	3,884768	0,000
Kepuasan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,705283	0,709893	0,069871	10,094021	0,000

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2022

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan, a) stress kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar -0,273524, dan nilai *T-statistic* sebesar -3,884768 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) atau *P-Value* 0,000 < 0,05, maka hasilnya signifikan (negatif); b) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,705283, dan nilai *T-statistic* sebesar 10,094021 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) atau *P-Value* 0,000 < 0,05, maka hasilnya signifikan (positif).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bersumber pada hasil penelitian yang pernah dicoba diperoleh jika stress kerja mempengaruhi negative kepada kinerja karyawan sales IndiHome di PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara, sehingga hipotesis dapat diterima. Dari hal ini dapat disimpulkan jika karyawan sales IndiHome di PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara mengalami stress yang rendah.

Hasil analisa deskriptif variabel stress kegiatan membuktikan indikator dari variabel stress kerja yang sangat mempengaruhi tingkat stress kerja karyawan adalah tuntutan tugas, dimana para responden memilih poin tidak setuju yang paling banyak. Ada persepsi terhadap karyawan sales tersebut terhadap pekerjaannya yang diserahkan oleh industri. Dimana kondisi stress yang dialami oleh karyawan sales IndiHome ini yaitu tidak tercapainya target penjualan yang ditargetkan oleh perusahaan.

Menurut Robbins (2016) hubungan antara stress kerja dan kinerja yang mengatakan kenaikan jumlah stress yang kecil bisa menaikkan kinerja tapi hanya



hingga titik khusus. Namun tingkatan stress yang sangat besar hendak menimbulkan dalam meletakkan desakan yang tidak sanggup digapai ataupun hambatan pada seseorang yang menyebabkan kinerja jadi lebih kecil. Kondisi yang terjadi pada karyawan sales IndiHome PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara memiliki tingkat stress kerja yang rendah sehingga diperoleh tingkat kinerja yang belum optimal yang ditunjukkan oleh belum tercapainya target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perihal ini cocok dengan penelitian terdahulu yang dicoba oleh (Wirya et al., 2020) menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Bersumber pada hasil penelitian yang sudah dilakukan diperoleh kalau kepuasan kerja mempengaruhi positif kepada kinerja karyawan sales IndiHome di PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara, sehingga hipotesis dapat diterima. Dari hal ini dapat disimpulkan jika karyawan sales IndiHome di PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara mengalami kepuasan kerja yang baik.

Hasil analisa deskriptif variabel kepuasan kerja membuktikan indikator dari variabel kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi kepada tingkatan kepuasan kerja karyawan merupakan upah, dimana para responden memilih poin setuju yang paling banyak. Ada persepsi terhadap karyawan sales tersebut terhadap imbalan yang diserahkan oleh industri tidak sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini searah dengan penelitian terdahulu (Dewi et al., 2018) menyebutkan jika kepuasan kerja mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Stress kerja karyawan sales IndiHome pada perusahaan Telkom Witel Surabaya Utara masuk dalam kategori rendah. Hasil ini dapat diamati melalui hasil asumsi responden perihal stress kerja karyawan terhadap pekerjaannya berarti karyawan bisa mengatur tingkat stress kerja dengan baik dan membantu produktifitas perusahaan lebih baik. Akan tetapi industri Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara senantiasa butuh mengelola stres kerja karyawan dengan baik supaya tidak terdapat halangan dalam pekerjaan yang dilakukan pegawai serta berakibat pada perihal yang lain.

Kebahagiaan Kerja karyawan sales IndiHome pada industri Telkom Witel Surabaya Utara bersumber pada hasil penelitian yang sudah ditunjukkan terkategori dalam jenis sangat besar. Perihal itu disebabkan perusahaan wajib penuhi, membagikan hak, serta keinginan karyawannya cocok dengan yang profesinya dilakukan oleh karyawannya sales.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R.N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820. <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *JAKI*, 5(2), 123–129.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 1076–1088.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Agus, G. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Johan, T. A. S., & Fitriano, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2(2), 104-109. <https://doi.org/10.55357/sosek.v2i2.96>
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Ahli Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Wirya, K., Andiani, N., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50–60.