

HUBUNGAN SHIFT KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS KARYAWAN ALFAMIDI

Supardi^{1*}, Muhammad Kasran², Sapar³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

Jl. Jenderal Sudirman No.Km. 03, Binturu, Kec. Wara Sel., Kota Palopo, Sulawesi Selatan

*E-mail Correspondence: supardi90@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Shift kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi Se-Kecamatan Wara Timur Kota Palopo. Metode penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan uji regresi liner berganda. Sampel pada penelitian ini adalah 33 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel shift kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Shift, Stres, Kinerja

ABSTRACT

Good employee performance or performance will be directly proportional to good results in the development of the company. Conversely, poor performance will also have a bad impact on the company. This study aims to determine the effect of work shifts and work stress on the performance of Alfamidi employees in the East Wara sub-district of Palopo City. The research method is quantitative using multiple linear regression tests. The sample in this study were 33 employees. The results of this study indicate that the work shift and work stress variables have a significant effect on employee performance.

Keywords: *shift, stress, performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil dari prestasi kerja karyawan yang dinilai dari perspektif kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi dan perusahaan. Memiliki karyawan yang berkualitas dan berprestasi bisa dikata keinginan semua perusahaan karena karyawan yang memiliki kualitas dan prestasi atau keahlian tertentu didalam perusahaan dapat meningkatkan mutu perusahaan yang ditempatinya. Mutu perusahaan didapat dari hasil kinerja karyawan karena Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya (Gaffar, 2012). Kinerja karyawan yang rendah akan membuat perusahaan kesulitan dalam bersaing dan mencapai tujuannya (Irawati, 2018). Kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, shift kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan yang bekerja di perusahaan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya dan peluang yang diperoleh, ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu. Rendahnya kinerja juga masih dialami oleh beberapa cabang Alfamidi di Kecamatan Wara Timur kota Palopo disebabkan pembagian shift kerja yang kadang tidak menentu jadwalnya.

Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Shift kerja adalah pembagian jadwal kerja yang dibagi secara bergantian selama waktu 24 jam. Karyawan yang terlibat dalam sistem kerja bergantian, maka rotasi atau perputaran kerjanya akan berubah pula sesuai dengan jadwal yang ditentukan, pagi, sore dan malam hari, sesuai dengan sistem kerja shiftnya. Tetapi shift kerja yang tidak diatur dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah berupa stres kerja.

Masalah Stres kerja didalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati, sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan (Yasa & Dewi, 2018). Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan defresi, tidak dapat rileks, emosi tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama dengan sesama karyawan dan kesulitan dalam masalah tidur.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan uji regresi liner berganda dan Penelitian ini dilaksanakan di Alfamidi Se- Kecamatan Wara Timur. Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dilakukan pada penelitian kali ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara kepada karyawan Alfamidi di Kecamatan Wara Timur kota palopo. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, data ini diperoleh melalui buku-buku, media internet dan laporan terdahulu.

Metode Pengumpulan Data

Menyebarkan kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan Shift kerja dan Stres kerja ditempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Alfamidi.

Mengadakan Wawancara, pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan Karyawan Alfamidi.

Mencatat Dokumentasi, yaitu cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang telah dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek dalam penelitian (Arikunto, 2006:130) dalam (Amir, M. F. 2015). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Alfamidi Se- Kecamatan Wara Timur Kota Palopo. Sementara itu sampel adalah sebagian subjek atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131) dalam (Amir, M. F. 2015). Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena karyawan dijadikan sebagai subjek penelitian. Dengan demikian populasi dan sampel penelitian ini adalah sama.

Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling/full sampling yaitu pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono 2007) dalam (Inayah, R., Arfajah, A., & Aini, L. 2018). Alasan pengambilan total sampling karena

menurut Sugiyono (2007) Jumlah populasi yang kurang dari seratus seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 33 orang karyawan.

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data yang diperoleh. Analisis linear berganda digunakan sebagai instrumen untuk menghubungkan pengaruh antar variabel yang diteliti. Selain itu uji koefisien determinasi, uji t dan uji f juga digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Tabel 1. Uji validitas Shift Kerja (X1)

No	Variabel dan item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1.	Item X1.1	0.732	0.576	Valid
2.	Item X1.2	0.696	0.576	Valid
3.	Item X1.3	0.733	0.576	Valid
4.	Item X1.4	0.746	0.576	Valid
5.	Item X1.5	0.681	0.576	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Stres Kerja (X2)

No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X2.1	0.680	0.576	Valid
2.	Item X2.2	0.609	0.576	Valid
3.	Item X2.3	0.623	0.576	Valid
4.	Item X2.4	0.620	0.576	Valid
5.	Item X2.5	0.642	0.576	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item Y.1	0.708	0.576	Valid

2.	Item Y.2	0.694	0.576	Valid
3.	Item Y.3	0.687	0.576	Valid
4.	Item Y.4	0.715	0.576	Valid
5.	Item Y.5	0.702	0.576	Valid
6.	Item Y.6	0.715	0.576	Valid
7.	Item Y.7	0.704	0.576	Valid

Berdasarkan tabel uji shift kerja (X1), stress kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk masing-masing variabel dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil r hitung, dimana r hitung > r tabel maka pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Sujarweni 2015:108 menyatakan bahwa Uji reabilitas mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan struktur pernyataan yang merupakan dimensi variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Berikut hasil uji reliabilitas masing-masing item pertanyaan setiap variabel penelitian. Variabel dikatakan reliabel apabila nilai $Alpha > 0,60$.

Tabel 4 Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach' s alpha	Standar Reliabel/Kriteria	Keterangan
1.	Shift kerja (X1)	0.746	0.60	Reliabel
2.	Stres Kerja (X2)	0.655	0.60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0.728	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel X1 sebesar 0.746, variabel X2 sebesar 0.655 dan variabel Y 0.728. sehingga dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Analisis Regresi Berganda

Dari hasil regresi dengan menggunakan program SPSS, maka dapat didapatkan koefisiensi regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.542	4.742		4.543	.000
	Shift Kerja	.183	.173	.216	1.059	.298
	Stres Kerja	.259	.166	.320	1.566	.128

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian
Sumber data diolah SPSS 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas, diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21.542 + 0.183X_1 + 0.259X_2 + e$$

Adapun penjelasan dari angka-angka persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 21.542 artinya jika variabel shift kerja dan stress kerja diabaikan atau diasumsikan nol, maka variabel kinerja karyawan adalah 21.542.
- Nilai koefisien regresi Shift kerja (X_1) sebesar 0.183 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel Shift kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.183 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X_2) sebesar 0.259 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel stress kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.259 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel shift kerja dan stress kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan tingkat signifikan 0.05, kriteria pengujian yang dilakukan adalah dengan melihat perbandingan apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel sehingga hipotesis dapat diterima. Dengan rumus perhitungan ($df = n - k = 33 - 3$) maka t-tabelnya adalah 2.042 yang diperoleh dari tabel statistik. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

No.	Variabel	T Hitung	T Tabel	Keterangan
1.	<i>Shift Kerja</i>	0.810	2,042	Berpengaruh tapi tidak signifikan
2.	Stres Kerja	2.813		Berpengaruh dan signifikan

Berdasarkan hasil t-hitung pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel dependen sebagai berikut:

- a. Variabel shift kerja memiliki t-hitung $0.810 < 2.042$ dan signifikan $0.424 > 0.05$ ini berarti bahwa variabel shift kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi sekecamatan Wara Timur.
- b. Variabel stres kerja memiliki t-hitung $2.813 > 2.042$ dan signifikansi $0.09 < 0.05$ ini berarti bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi sekecamatan Wara Timur.

Pembahasan

Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi Sekecamatan Wara Timur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa variabel shift kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi. Hal ini karena shift kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksananya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marlia Monica pada tahun 2019, dengan judul Pengaruh Jam Kerja Shift, Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaton Mulia Primas Durian Luncuk Kecamatan Batin Xxiv Kabupaten Batanghari. Hasil dari asumsi yaitu secara parsial jam kerja shift tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaton Mulia Primas Durian Luncuk. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $< t$ -tabel ($-0,320 < 1,984$ dan $0,751 > 0,05$).

Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi Sekecamatan Wara Timur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa variabel stres kerja X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Nenden Nur Annisa tahun 2017, dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hasil stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari nilai Adjusted R² menunjukkan stres kerja dapat menjelaskan varian terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu, Olusegun, et al. (2014) menyatakan dalam penelitiannya bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres adalah sikap psikologis yang mungkin terjadi pada seseorang setiap harinya. Orang-orang yang di lingkungan stres umumnya menghadapi tuntutan pekerjaan tidak bisa diraih, mengalami reaksi tubuh yang berbeda, seperti sakit kepala, nyeri punggung, ataubahkan haus, dan memiliki berbagai perasaan subjektif, seperti ketidakpuasan, ketidakbahagiaan, kesedihan, dan depresi. Selaras dengan hasil penelitian astianto (2014) yang menunjukkan pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian ini mendukung penelitian Zafar, Qadoos, et. al. (2015) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang positif diperlukan dalam karyawan di Alfamidi maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan Kepala Toko selalu memainkan peran penting pada hal-hal yang dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika stres tidak dikelola benar akan berbahaya bagi karyawan dan juga sebagai organisasi dan mempengaruhi produktivitas pekerja. Oleh karena itu manajemen stres diperlukan dalam organisasi untuk mengatasi stres.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi Sekecamatan Wara Timur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Shift kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan dan menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai Sumber Daya Manusia secara riil khususnya yang menyangkut tentang Shift kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharap dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Shift kerja dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharap dapat menambah ilmu pengetahuan dan juga menjadi bahan referensi bagi peneliti lain dalam bidang tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, Abda. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di Pt M.I. *JISO: Journal of Industrial and Systems Optimization*, 2, 23–28. <https://doi.org/10.51804/jiso.v2i1.23-28>
- Basuki, K. (2019). Pengaruh Brand Image Diskon Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Aplikasi Bukalapak. Thesis Skripsi, 29–40. <http://eprints.ummetro.ac.id/142/>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Emba*, 1(3), 980–986.
- Febriana, S. K. T. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28–32. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Gaffar, H. (2012). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*, 1–67. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1531>
- Hakim, A., & Wuryanto. (2004). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(1), 1–18.

- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- Inayah, R., A, A., & Aini, L. (2018). Pengaruh Pendidikan Kesehatan Terhadap Peningkatan Pengetahuan Tentang Perilaku Hidup Bersih Sehat (Phbs) Pada Siswa Sekolah Dasar Negeri 1 Serut Kecamatan Panti Kabupaten Jember. *The Indonesian Journal of Health Science*, September, 137. <https://doi.org/10.32528/ijhs.v0i0.1536>
- Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Akuntabilitas*, 11(1). <https://doi.org/10.15408/akt.v11i1.8789>
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 254835. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Mc. Gehee. (1979). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Bandung PT. Remaja Rosdakarya (pp. 1–2).
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Nugroho Anggun. (2018). Bab Ii Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 8–24.
- Nurbaity, S., Rahmadi, H., & Fithriani, E. S. (2019). Shift Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasi Kantor*, 7(2), 137–150.
- Philips. (2014). Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Dari Kabupaten Kutai Barat Ke Kabupaten Mahakam Ulu. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 2(3), 3080–3091.
- Puji Astuti, N., & Dharmadiaksa, I. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas dengan Teknologi Informasi pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 9(2), 373–384.
- Putranto, C. (2013). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 2(2), 12–17.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27. <https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27>

- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- SAFRIZAL, H. B. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 69. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p69-75>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 420–429.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44. <http://e-journal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/view/106>
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178–194.
- Sutrisno, E. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak Skripsi. *Skripsi*, 1–80.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). Dan Pengembangan Fasilitas Wisata Agro (Studi Kasus Di Kebun Wisata Pasirmukti, Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/Jmk.17.2.135>
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 53(9), 1689–1699.
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika 2016*, 1, 263–278.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>