

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAME HOTEL

Moehammad Anggian Ibnu Abdi Wangsa, Siti Nurmayanti, Djoko Supravetno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
E-mail: ibnuabdi3@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kualitatif yang di transformasikan ke bentuk kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SAME HOTEL Mataram. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 orang dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang Kinerja karyawan, stress kerja dan kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS 26 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa; (1) stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja , (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Stress and Job Satisfaction on employee performance. The type of research used is associative research with a qualitative approach which is transformed into a quantitative form. The population in this study were all employees of SAME HOTEL Mataram. The number of samples used in this study were 58 people using the census method. Data collection techniques used are interviews, documentation and distributing questionnaires containing questions about employee performance, job stress and job satisfaction. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 26 for Windows program. The results of data analysis show that; (1) job stress has a positive and significant effect on performance, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on performance.

Keywords : Job stress, Job Satisfactin, employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

SDM yang bagus dapat memberikan peran yang baik dalam menjalankan tugas - tugasnya, meningkatnya kinerja dari sdm akan meningkatkan prestasi dari sdm tersebut, dan juga memberikan *outcome* kepada perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi tentunya karyawan di tuntut untuk memaksimalkan kinerja yang di miliki.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan atau prestasi kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam melaksanakan tugas kerja sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam suatu organisasi perusahaan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh rama difayoga dan ahyar yunian (2015) menunjukkan bahwa stress kerja kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhdap kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi, atas dasar itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek stress kerja terhadap setiap pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan atas sesuatu pekerjaan (Hani Handoko, 2001).

Hubungan kepuasan kerja terhadap stres terhadap kinerja, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dalam bekerja maka akan memberikan kontribusi kinerja yang lebih efektif.

Pelaksanaan penelitian ini bertempat di HOTEL SAME merupakan sebuah bangunan yang dikelola secara komersial dengan memberikan fasilitas penginapan untuk umum dengan fasilitas pelayanan. Bisnis hotel merupakan usaha yang bergerak dibidang jasa dan memiliki potensi besar untuk dikembangkan, terlebih Pulau Lombok merupakan salah satu destinasi wisata. Oleh karena itu, tata kelola manajemen yang baik dan tepat menjadi hal yang harus dilaksanakan dan dijaga keberlanjutannya, sehingga meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha.

Stres kerja yang di alami oleh karyawan SAME HOTEL di sebab kan karena tuntutan pekerjaan yang begitu banyak hal ini dikarnakan masalah internal hotel sehingga karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras agar target hotel bisa tercapai.

Pada kepuasan kerja dilikasi penelitian di temukan fenomena yang bisa di lihat dari adanya indikator – indikator yang mencerminkan kepuasan kerja seperti tingkat kedisiplinan yang tinggi, hubungan antar karyawan dan pemimpin yang terjalin dengan baik, walaupun pada kenyataannya tidak semua pegawai puas dengan pekerjaannya namun hal ini sebagian besar dapat teratasi oleh penempatan pegawai yang bekerja sesuai dengan bidang dan kompetensinya.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas tentang stress kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH STRESS KERJA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAME HOTEL”.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SAME HOTEL
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SAME HOTEL

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu

1. Kinerja

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam mencapai kinerja yang baik.

2. Stress Kerja

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dalam suatu pekerjaan karyawan yang diberikan beban yang berlebihan atau yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun

hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari variabel penelitian.

Perumusan Hipotesis Dan Rerangka Konseptual

1. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hasil yang ingin dicapai perusahaan sehingga tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja maka semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

2. Hubungan kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui Kepuasan Kerja Penilaian primer dalam teori kognitif, yang mana karyawan mulai mempertimbangkan apa yang dirasakannya. Kemudian dia dapat mempertimbangkan apakah beberapa sasaran yang hendak dicapai dalam lingkungan tersebut baik atau buruk, menguntungkan atau membahayakan dan merupakan peluang atau ancaman bagi dirinya. Penilaian sekunder (*secondary appraisal*) jika individu mengetahui bahwa dirinya dapat dengan mudah mengatasi masalahnya, maka proses penilaian tersebut akan berhenti, sebaliknya jika individu tidak mempunyai kepastian mengatasi masalahnya maka dia mengalami stres.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini akan menguji hubungan stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan SAME HOTEL, Mataram, Nusa Tenggara Barat.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SAME HOTEL yang berlokasi di Jalan Jendral

Sudirman, Rembiga, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan terhadap kinerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada SAME HOTEL.

Populasi, Sample dan Responden

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di SAME HOTEL yang berjumlah 58 karyawan

2. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan SAME HOTEL Mataram yang berjumlah 58 pegawai, karena penelitian ini menggunakan metode sensus, maka seluruh populasi di jadikan responden penelitian.

Identifikasi Variable

Variable penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya (sugiono 2017:66).

Definisi operasional variable

Definisi operasional variabel yaitu mengubah konsep-konsep yang masih abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang yang berdasarkan variabel-variabel yang digunakan.

Prosedure analisa data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert untuk mengukur skor setiap pernyataan kuisioner.

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya item pertanyaan yang digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik croanbach *alpha* yaitu suatu variabel Data primer diperoleh melalui data jawaban dari responden melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada karyawan SAME HOTEL dikatakan reliable jika nilai *croanbach alpha* $> 0,60$.

Prosedur pengambilan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respondenya sedikit kecil atau kecil. (Sugiyono, 2016).
2. Angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016).
3. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari dan menyalin dokumen-dokumen atau arsip laporan yang sesuai dengan masalah yang diteliti seperti data tentang jabatan masing-masing karyawan, serta visi dan misi dan aspek-aspek lain yang diteliti (Tanzeh, 2011:83-92).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan. Dalam hal ini berupa skor dari jawaban-jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Dari jumlah skor tersebut kemudian diolah menggunakan software SPSS for Windows yang kemudian akan dilakukan analisis data.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui data jawaban dari responden melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada karyawan SAME HOTEL. Sumber data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu maupun studi pustaka

yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti seperti stress kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Identifikasi dan Klasifikasi Variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi. Model regresi dilakukan agar dapat memberikan penjelasan tambahan terhadap hubungan antar variabel data penelitian. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen Kinerja, dengan tujuan agar menduga atau memperkirakan rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati,2003).

Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji koefisien regresi yang telah dibentuk sebelumnya dan dapat diketahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggung jawabkan. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuesioner yang disebar	58
2	Jumlah kuesioner yang kembali	58
3	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0
4	Jumlah kuesioner yang diolah	58

Karakteristik responden

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	31	53%
Perempuan	27	47%
Total	58 orang	100%

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<25	24	39%
26-50	30	55%
>50	4	6%
Jumlah	58	100%

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	3	5,2 %
S1	54	93,1 %
S2	1	1,7 %
Total	58 orang	100 %

Analisis Variable

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Sum	mean	Std.deviation
Stres Kerja	58	3.00	5.00	242.99	4.1895	.19978
Kepuasan Kerja	58	3.00	5.00	263.80	4.5483	.29454
Kinerja Karyawan	58	3.00	5.00	270.88	4.6703	.35509
Valid N (listwise)	58					

Berdasarkan tabel 5. diatas menunjukkan bahwa pada variabel stress kerja memiliki jawaban minimum responden 3,00 dan maksimum 5,00, jumlah 242,99 dengan total nilai rata-rata jawaban 4,18, standar deviasi sebesar 0,199. Variabel kepuasan kerja memiliki jawaban minimum responden 3,00 dan maksimum 5,00, jumlah 263,80 dengan total nilai rata-rata jawaban 4,54, standar deviation sebesar 0,294. Variabel kinerja karyawan memiliki jawaban minimum responden 3,00 dan maksimum 5,00, jumlah 270,88 dengan total nilai rata-rata jawaban 4,67, standar deviation 0,355.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22918927
Most Extreme	Absolute	.115
	Positive	.090
	Negative	-.115
Test Statistic		.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.431

Berdasarkan tabel 6. uji normalitas menggunakan Kolmogorov - smirnov mendapatkan hasil signifikan 0,431 lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa variabel berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

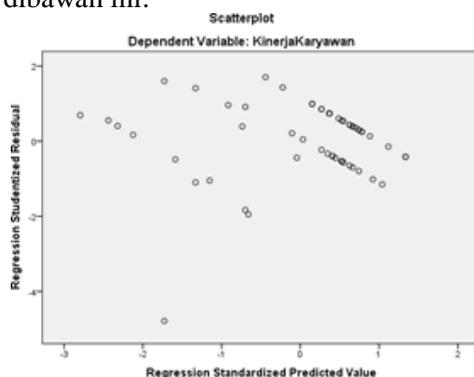
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Stress Kerja	.616	1.622
Kepuasan Kerja	.616	1.622

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel stress kerja yang memiliki nilai toleran 0,616 > 0,10; nilai VIF 1,622 < 10, dan kepuasan kerja memiliki nilai toleransi 0,616 > 0,10 dan nilai VIF 1,622 < 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk dapat mengetahui hasil heteroskedastisitas terlihat pada kurva dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil output Scatterplot diatas terlihat bahwa titik- titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji – F)

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Mode l	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.193	2	2.097	38.513	.000 ^b
Residual	2.994	55	.054		
Total	7.187	57			

Dari tabel 7. dapat dilihat bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu 38,513 > 3,16. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

5. Hasil Uji Parsial

Tabel 8. Hasil Uji Statistik (t)

Model	T	Sig.
(Constant)	4.959	.038
Stress Kerja	2.309	.025
Kepuasan Kerja	5.217	.000

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan variabel independen yaitu variabel stress kerja nilai signifikannya 0,025 < 0,05 dengan nilai t-tabel DF (2,309) > t-tabel (1,672). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan variabel independen yaitu kepuasan kerja memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05 dengan nilai t-hitung (5,217) > tabel (1,672). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.

Analisis data

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	3.608	.727		4.959	.038
Stress Kerja	.455	.197	.256	2.309	.025
Kepuasan Kerja	.697	.134	.578	5.217	.000

- a) Nilai konstanta yang diperoleh 3,608 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu stress kerja dan kepuasan kerja adalah nol maka nilai konstanta pengaruh kinerja karyawan sebesar 3,608.
- b) Nilai koefisien stress kerja = 0,455 menunjukkan jika stress kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,455 dengan asumsi variabel lain konstan.
- c) Nilai koefisien kepuasan kerja = 0,697 menunjukkan jika kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,697 dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.568	23332

Pada tabel 10. menunjukkan bahwa nilai disesuaikan dengan *Adjust R* kuadrat sebesar 0,568 atau 56,8% ini menunjukkan variabel stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan SAME HOTEL. Sedangkan 43,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Hasil

1. Pengaruh Stress Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan SAME HOTEL

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) dan Romli (2010) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian Charisma dkk (2014) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan SAME HOTEL

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Charisma dkk (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, adapun kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut :

- 1. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan SAME HOTEL. Artinya jika stress kerja rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Sebaliknya jika stress kerja karyawan tinggi maka kinerja semakin tinggi.
- 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan SAME HOTEL. Artinya jika kepuasan kerja tinggi maka kinerja akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama, Bandung.

Achmad, Nur & Kuswati, Rini. 2019. Metode Penelitian Bisnis. (ed. 6). Sukoharjo: FEB UMS, 59-74

Anoraga, Panji, 2001. Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta

Anoraga, Panji, 2001. Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta

As'ad, Mohammad. 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.

Ashar Sunyoto Munandar (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Atmaja, Lukas Setia. 2009. Statistika. Yoyakarta: Andi.

Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, Metodologi Penelitian



- Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Edison, Anwar dan Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Fuad, Mas'ud. 2004. Survei Diagnosis Organisasional. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Iman. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani.(2000) Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2. Yogyakarta; Haji Masagung
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., Matteson, Michael T., 2005. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi Ketujuh, dialihbahasakan oleh Dharma Yuwono. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V.A Yuwono,dkk). Edisi B3ahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, Fred., 2011. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach.Twelfth Edition. Singapore: The McGraw-Hill
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manurung, Mona T., Ratnawati, Intan. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). Diponegoro Journal of Management, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Hal 145—157.
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Noor. 2013. Manajemen Event. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Rivai, Veithzal. 2004
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sodikin, S. S., & Riyono, B. A. (2014). Akuntansi Pengantar 1 (9th ed.). Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Ks sadar wirya 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni
- Sugiyono . (2012) . Memahami Penelitian Kualitatif . Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Caps.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Tanzeh. 2011. Metodologi Penelitian Praktis. Yogyakarta: Teras.

- Wijono, Djoko. 2011. Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan. Surabaya: Air
- Langga Universitas PressWijono.
- Wibowo, 2012. Manajemen kinerja (edisi ke 3). Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen. Volume 4 Nomor 2.