

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENAGA NON MEDIS DI R.S. SATRIA MEDIKA

Ade Saputra¹, Rini Wijayaningsih²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17121

E-mail: ade.saputra18@mhs.ubharajaya.ac.id¹, rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id²

Penulis untuk Korespondensi/E-mail: ade.saputra18@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga non medis Rumah Sakit Satria Medika yang beralamatkan Jl. Raya Bantargebang-Setu No. 119 RT 002 RW 006 Kel. Padurenan Kec. Mustika Jaya kota Bekasi Jawa Barat 17156 yang berjumlah 60 responden. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja itu ada. Hal ini dibuktikan dengan adanya persamaan regresi linier berganda yang didapat adalah $Y = 7,963 + 0,210X_1 + 0,724X_2$. Secara simultan hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan hasil yang menunjukkan f hitung $>$ f tabel sebesar f hitung 35,283 $>$ f tabel 3,156. Secara parsial hasil menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil nilai yang menunjukkan t hitung 3,119 $>$ t tabel 2,002 dan nilai sig. 0,003 $<$ 0,05 dan variabel kepuasan kerja juga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil yang menunjukkan t hitung sebesar 7,297 $>$ 2,002 dan nilai sig. 0,000 $<$ 0,05.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine whether job stress and job satisfaction simultaneously and partially have a significant effect on employee performance. The population in this study were all non-medical employees of the Satria Medika Hospital which is located at Jl. Raya Bantargebang-Setu No. 119 RT 002 RW 006 Kel. Padurenan District. Mustika Jaya, Bekasi City, West Java, 17156, totaling 60 respondents.

Based on the results of the study stated that the factors that influence the performance exist. This is evidenced by the regression equation multiple linear results obtained are $Y = 7,963 + 0,210X_1 + 0,724X_2$. Simultaneously the results obtained from this study are that the variables of job stress and job satisfaction have a significant effect on employee performance variables, with results showing f count $>$ f table of f count 35.283 $>$ f table 3.156. Partially the results show that the work stress variable has a significant and significant effect on performance, with the results showing the t count 3,119 $>$ t table 2,002 and the sig value. 0.003 $<$ 0.05 and the job satisfaction variable also has a significant and significant effect on performance with results showing t count of 7.297 $>$ 2.002 and sig. 0.000 $<$ 0.05.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, and Performance

I. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya suatu organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam persaingan jangka pendek dan jangka panjang dalam operasi bisnis, satu organisasi harus diberikan lebih penting daripada yang lain. Sebuah organisasi berhasil mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian pada keunggulannya dengan cara yang berbeda dari organisasi Lain.

Lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat membutuhkan peran sumber daya manusia dalam keunggulan kompetitif. Salah satu cara terkait sumber daya manusia untuk menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) adalah dengan meningkatkan modal manusia (*human capital*) agar mampu mengenali dan beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, integritas, disiplin, profesionalisme dan tanggung jawab perusahaan, karena faktor sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan, dalam hal ini merupakan faktor penentu bagaimana meningkatkan kapasitas karyawan dan keahlian baik di bidang teknis maupun operasional.

Memberdayakan karyawan merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan dan mendatangkan rasa kepuasan mental kepada karyawan. Kepuasan kerja ini merupakan suatu kesenangan atau pernyataan emosional yang positif dan merupakan hasil evaluasi dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja, Testa (dalam Indrasari 2017). Kepuasan karyawan disini erat kaitannya dengan kinerja karyawan, karena memberikan kepuasan yang akan meningkatkan motivasi, komitmen, serta partisipasi positif karyawan dalam kinerjanya.

Fenomena stres kerja yang terjadi di RS Satria Medika juga dapat dilihat dari faktor ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan dapat diamati, salah satunya berasal dari data tingkat turnover karyawan yang tinggi. Berdasarkan data HRD (*Human Resources Department*) selama tiga tahun terakhir, kita bisa melihat angka *labourn turnover* yang cukup tinggi di RS Satria Medika. Di bawah ini adalah data *labourn turnover* pada tahun 2019, 2020 dan 2021.

Tabel 1. Data *Labourn Turnover* Rumah Sakit Satria Medika Tahun 2019- 2021

Tahun	Karyawan Yang Masuk	Karyawan Yang Keluar	Persentase <i>Labourn Turnover</i>
2019	17	32	16 %
2020	42	60	30 %
2021	39	17	8,5 %

Sumber: R.S. Satria Medika

Dari data berikut didapatkan hasil persentase *labourn turnover* di Rumah Sakit Satria Medika pada tahun 2019 sebesar 16%, pada tahun 2020 meningkat menjadi 30% tetapi pada tahun 2021 menurun menjadi 8,5%.

Dengan demikian, tingkat turnover tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu sebanyak 60 karyawan yang keluar. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Rumah Sakit diperoleh informasi penyebab meningkatnya *labourn turnover* yaitu hampir sama disebabkan karena pengunduran diri secara sukarela, salah satunya dipengaruhi oleh tingginya tingkat stres kerja di kalangan karyawan dan sebagian lagi dikarenakan masa kontrak kerja telah habis. Adanya tingkat stres kerja yang meningkat yang dialami karyawan disebabkan oleh tuntutan kerja yang tidak sanggup dilakukan karyawan tersebut dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat di kondisi pandemi covid 19 yang membuat khawatir dan ketakutan berlebih yang dirasakan karyawan tersebut akan dampak terpaparnya virus tersebut, ditambah dengan kejadian beberapa karyawan rumah sakit yang terpapar covid 19 yang membuat karyawan lain lebih khawatir akan kesehatan mereka dan keluarga mereka dirumah. Lalu penyebab lain meningkatnya *labourn turnover* karena rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang dilihat dari keluhan karyawan mengenai ketidaknyamanan beberapa kebijakan sistem kerja yang diterapkan pada sistem shift kerja dirumah sakit, seperti loyalitas diluar jam kerja dan bukan dihitung sebagai waktu lembur dan pemberian imbalan yang dirasa kurang sesuai dengan waktu kerja mereka yang menyebabkan meningkatnya *turnover intention* dari karyawan dirumah sakit tersebut.

Dengan berbagai fenomena atau situasi di atas menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja merupakan masalah yang cukup serius bagi R.S. Satria Medika. Dan berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor stres kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan R.S. Satria Medika sehingga peneliti mengambil judul "*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Non Medis R.S. Satria Medika”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal (Sopiah dan Sangaji, 2018), manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu bidang manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan personel. Menurut Yuli (Sopiah dan Sangaji, 2018), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang mengatur bagaimana tenaga kerja dihasilkan, dikembangkan, dikompensasikan, dan dipertahankan serta dipisahkan melalui proses pengelolaan karyawan. Manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Storey (Sopiah dan Sangaji, 2018), HRM menganggap manusia sebagai aset berharga, sumber keunggulan kompetitif melalui komitmen, kemampuan beradaptasi, dan kualitas tinggi.

Menurut Michael Armstrong (Sopiah dan Sangaji 2018), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan untuk mengelola orang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, manajemen sumber daya manusia adalah aset terpenting yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi. Kedua, keberhasilan ini lebih mungkin dicapai jika orang-orang organisasi aturan atau kebijakan dan prosedur saling berhubungan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. Ketiga, budaya organisasi dan nilai-nilai, suasana organisasi, dan perilaku manajemen yang berasal dari budaya itu akan sangat berpengaruh pada hasil terbaik. Keempat, manajemen sumber daya manusia dikaitkan dengan integrasi, di mana semua anggota organisasi anggota berpartisipasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja aktual (*actual performance* atau prestasi yang dicapai seseorang). Mangkunegara (Indrasari, 2017), Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai dan Basri (Sopiah dan Sangaji, 2018), kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seseorang secara umum selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas relatif terhadap standar, tujuan atau kriteria pekerjaan yang telah disepakati sebelumnya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (Busro, 2018), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Manajemen kinerja adalah totalitas kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok perusahaan tersebut. Dapat disimpulkan sebagian dari pengetahuan para ahli di atas bahwa kinerja adalah hasil kerja pekerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya yang dipercayakan untuk jangka waktu tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Robbins (Sopiah dan Sangaji, 2018), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu karyawan, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.
6. Komitmen kerja. Komitmen kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau anggota organisasi untuk mempertahankan nilai guna mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Stres Kerja

Secara umum, stres sering dipahami sebagai keadaan ketegangan yang tidak nyaman, yang disebabkan oleh perasaan subjektif seseorang

bahwa ada sesuatu yang membebani. Richard dalam Manktelow (Wijaya, 2017) Stres adalah suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang mempersepsikan bahwa kebutuhan melebihi sumber daya sosial dan pribadi yang dapat dimobilisasi. Menurut Handoko (Yusuf dan Al Faruq, 2021), stres kerja adalah suatu keadaan stres yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan keadaan psikologis seseorang. Akibatnya, stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan, yang pada gilirannya mengganggu kinerja tugas dan kewajibannya. Kemudian, Wirawan (Wijaya, 2017) Stres merupakan respon terhadap stresor, khususnya situasi yang tidak menyenangkan pada umumnya. Segala macam situasi dapat membuat stres, seperti kesulitan keuangan dalam hidup, perubahan dan penyesuaian, frustrasi, beban kerja, tidak mencapai sesuatu, kehilangan bisnis di tempat kerja, dan rasa otokrasi. Menurut Stephen P Robins (Rozi, 2019), stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, keterbatasan atau kebutuhan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkan yang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menimbulkan penyimpangan fisik, psikologis, dan/atau perilaku di antara anggota organisasi. Adapun indikator-indikator dari stres kerja menurut Nawawi (Nanda et al. 2020) yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai Lain.
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Sikap kepemimpinan, Sikap kepemimpinan terhadap karyawannya dapat menjadi sumber stres bagi karyawan, jika pemimpin tidak memperhatikan karyawannya dengan baik, karyawan tersebut akan merasa tertekan dan merasa lalai.

Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (Sopiah dan Sangaji, 2018), kepuasan kerja merupakan ekspresi emosi positif sebagai hasil evaluasi dan pengalaman kerja. Sedangkan menurut Howell dan Dipboye (Indrasari, 2017), kepuasan kerja dianggap sebagai hasil gabungan dari sejauh mana tenaga kerja menyukai atau tidak menyukai aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka. Selanjutnya Robin dan Judge (Indrasari 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap suatu pekerjaan sebagai hasil penilaian terhadap karakteristik seseorang. Wijayaningsih (2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang merupakan hasil evaluasi terhadap karakteristik seseorang. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Selain itu, terdapat pemahaman menurut Handoko (Indrasari, 2017) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, terhadap pekerjaannya dalam organisasi. Selain itu, Luthans (Indrasari, 2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas pelayanan karyawan dan bias tingkat pelayanan, baik finansial maupun non-keuangan. Sedangkan Locke dalam Kaswan (Wijaya, 2017), memberikan definisi kepuasan kerja yang komprehensif, meliputi tanggapan atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang bahagia atau emosi positif yang berasal dari suatu evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbins (Massie dan Areros 2018) yaitu:

1. Pekerjaan, merupakan isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Gaji, berupa jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Rekan kerja, teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif survei kausal. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dengan menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Selain itu, penyelidikan kausal menunjukkan hubungan kausal antara variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi). Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017, h.8), metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivistis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan pengumpulan data dengan menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diidentifikasi sebelumnya, dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data primer dalam penelitian ini yang diperoleh penulis adalah data perolehan hasil dari pengisian kuisisioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan tenaga non medis di R.S. Satria Medika dan Data sekunder yang digunakan berasal dari luar responden penelitian yang sifatnya mendukung, seperti dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang ada di R.S. Satria Medika. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Jumlah sampel menggunakan sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Jumlah sampel yang penulis gunakan dalam artikel ini sesuai dengan jumlah keseluruhan tenaga non medis di R.S. Satria Medika Bekasi sebanyak 60 orang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner atau angket. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diambil output SPSS (*statistical product*

and service solution). Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan *Pearson correlation*, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuisisioner.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,584	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,675	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,379	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,742	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,716	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,620	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,762	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,416	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,536	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,559	0,254	Valid
Pernyataan 11	0,617	0,254	Valid
Pernyataan 12	0,658	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Hasil uji validitas dari seluruh pernyataan Stres Kerja memiliki r hitung > dari r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan Valid atau sah untuk digunakan dalam uji instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,560	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,649	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,770	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,645	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,710	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,738	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,704	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,660	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,647	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,287	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Hasil uji validitas dari seluruh butir pernyataan Kepuasan Kerja memiliki r hitung > dari nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid dan sah untuk digunakan dalam uji instrument penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,573	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,541	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,494	0,254	Valid

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 4	0,771	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,759	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,708	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,787	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,685	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,681	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,728	0,254	Valid
Pernyataan 11	0,582	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Hasil uji validitas dari seluruh butir pernyataan Kinerja memiliki r hitung > dari nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid dan sah digunakan dalam uji instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut dilakukan berulang. Dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.844	13

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Dilihat hasil uji reliabilitas Stres Kerja memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,841. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 atau 0,841 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari kuesioner yang telah disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6. Hasil Reliabilitas Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.838	10

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Dilihat hasil uji reliabilitas Kepuasan Kerja memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,837. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 atau 0,837 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari kuesioner yang telah disebar memiliki tingkat reliabilitas yang

baik atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 7. Hasil Reliabilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.874	11

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Dilihat hasil uji reliabilitas Kepuasan Kerja memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,874. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 atau 0,874 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari kuesioner yang telah disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hasil uji normalitas adalah dengan melihat nilai signifikansi pada kolom signifikan (sig). jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan Non parametric kolmogorov smirnov Test.

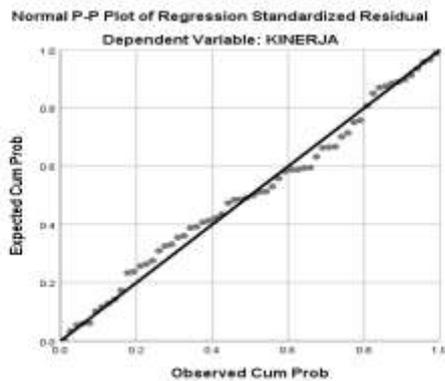
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60935860
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.063
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan

Kinerja Karyawan adalah 0,20. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $0,20 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel diatas berdistribusi normal sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan gambar scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada gambar tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka data residual Kinerja karyawan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Pada model regresi, apabila nilai VIF < 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas dan dinyatakan baik. Sebaliknya apabila nilai VIF > 10 dan *tolerance* kurang dari 0,1 dinyatakan terjadi multikolinearitas. Karena pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,963	4,263		1,868	,067		
STRES_KERJA	,210	,067	,279	3,119	,003	,381	1,019
KEPUASAN_KERJA	,724	,099	,652	7,297	,000	,961	1,019

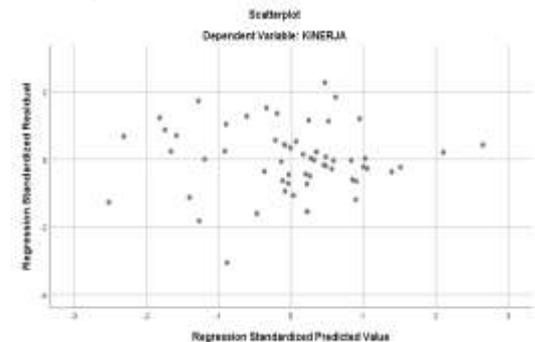
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Dilihat hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar $0,981 > 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $1,019 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu yang memiliki titik-titik data menyebar disekitar 0, tidak membentuk suatu pola, dan tidak mengumpul di suatu titik saja.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan gambar scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data pada gambar menyebar secara acak yaitu diatas, dibawah, dan disekitar angka 0, dan tidak mengumpul disatu titik tertentu maupun membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen yaitu Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dan variabel dependen yaitu Kinerja (Y) dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adakah sebagai berikut :

Menurut Sujarweni (2019) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,963	4,263		1,868	,067	
	STRES_KERJA	,210	,067	,279	3,119	,003	,981 1,019
	KEPUASAN_KERJA	,724	,099	,652	7,297	,000	,981 1,019

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Konstanta : 7,963

Konstanta bernilai positif sebesar 7,963 menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dianggap konstan (0) maka persentase Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 7,963.

b. Koefisien Stres Kerja (X_1)

Nilai koefisien Stres Kerja sebesar 0,210. Menyatakan bahwa Stres Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,210 satuan setiap terjadi kenaikan 1 skor X_1 (Stres Kerja). Jadi apabila Stres Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat 0,210.

c. Koefisien Kepuasan Kerja (X_2)

Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,724. Menyatakan bahwa Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,724 satuan setiap terjadi kenaikan 1 skor X_2 (Kepuasan Kerja). Jadi apabila Kepuasan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat 0,724.

disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dimaksimalkan secara tepat, hal ini akan menyebabkan peningkatan Kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan variabel terikat yaitu Kinerja maka perlu dilakukan uji t. Pada penelitian ini, nilai t tabel adalah 2,002 dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Dengan jumlah responden 60 orang.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1	(Constant)	7,963			4,263	
	STRES_KERJA	,210	,067	,279	3,119	,003	,981 1,019
	KEPUASAN_KERJA	,724	,099	,652	7,297	,000	,981 1,019

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Stres Kerja (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil Uji t untuk variabel Stres Kerja diperoleh t hitung sebesar 3,119 > 2,002 dan nilai sig. 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Yang menunjukkan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

b. Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil Uji t untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh t hitung sebesar 7,297 > 2,002 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Uji Simultan digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan). Berdasarkan pengujian dengan SPSS 25 diperoleh ANOVA pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji f) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	951,563	2	475,781	35,283	,000 ^b
	Residual	768,621	57	13,485		
	Total	1720,183	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, STRES_KERJA

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $35,283 > 3,156$ dari hasil $df = (k, n-k) = (2, 58)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ kemudian nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh dan signifikan variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan tenaga non medis R.S. Satria Medika.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Besar atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel *R Square* sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.537	3.672

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, STRES_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Dilihat hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,553. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan tenaga non medis R.S. Satria Medika dipengaruhi sebesar 0,553 atau 55,3% oleh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Satria Medika untuk mengetahui pengaruh antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Data pada penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara serta menyebar angket atau kuesioner.

Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t bahwa Stres Kerja (X_1) diperoleh nilai T hitung $3,119 > T$ tabel $2,002$ dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar $0,210$ dengan nilai signifikansi $0,003$ lebih kecil dari nilai α yaitu $= 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{o1} ditolak

dan H_{a1} diterima. Berdasarkan sebaran pernyataan kuesioner yang diperoleh, ditinjau dari 3 dimensi indikator stres kerja, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku (Beehr, 2014) (dalam Fakhnurozi dan Pragiwani, 2020) dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan tenaga non medis di R.S. Satria Medika.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t bahwa Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh nilai T hitung $7,297 > T$ tabel $2,002$ dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar $0,724$ dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari nilai α yaitu $= 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan tenaga non medis di R.S. Satria Medika.

Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji f) diperoleh nilai F hitung $35,283 > F$ tabel $3,156$ dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan tenaga non medis di R.S. Satria Medika. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti yaitu stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis untuk mengetahui adanya pengaruh Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan tenaga non medis di Rumah Sakit Satria Medika, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t yaitu diperoleh nilai t hitung sebesar $3,119$ lebih besar dari t tabel yaitu

- 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai *sig.* yaitu 0,05.
2. Kepuasan Kerja itu berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t yaitu diperoleh nilai t hitung sebesar 7,297 lebih besar dari t tabel yaitu 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *sig.* yaitu 0,05.
 3. Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji F yaitu diperoleh nilai F hitung sebesar 35,283 lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3,156 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari *sig.* yaitu 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. Nyoman Resa, I. Gede Rihayana, and Putu Pradiva Putra Salain. 2021. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar." *Jurnal Satyagraha* 4. doi: 26206358.
- Alpahrazy, Rendy, and Nasution. 2020. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Agung Automall Bengkulu." *Management Insight* 12:1–12.
- Annisa, Nenden Nur. 2021. "The Impact of Work Stress on the Performance of Field Facilitators Staff of Self- Help Housing Stimulant Assistance Program in Magelang with Job Satisfaction as Mediation." 169(Icobame 2020):323–27.
- Aprilia, Bela Nadia, and Sonny Hersona. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek." *YUME : Journal of Management* 4:273–82. doi: 2614851X.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fakhnurozi, Farhan, and Meita Pragiwani. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero)." 1–17.
- Hasibuan, Sufriady Halomoan, Suhandi, Said Zainal Abidin, Muzakkir, and Koko Nugroho. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas YPI Amir Hamzah Medan." *Jurnal Manajemen Bisnis* 3.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. 1st ed. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Janna, Nilda Miftahul. 2020. "Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS." *STAI DDI*.
- Massie, Rachel Natalya, and William A. Areros. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado." 6(2):41–49.
- Nadhira Azhaarina Firdaus. 2020. "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia Di Surabaya."
- Nanda, Andesna, Mochamad Soelton, Sita Luiza, and Eko Tama Putra Saratian. 2020. "The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable." 120(Icmeb 2019):225–31. doi: 10.2991/aebmr.k.200205.040.
- Partika, Pupuh Dwi, Bambang Ismanto, and Lelahester Rina. 2020a. "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali." *Jurnal Benefita* 5:308–23. doi: 1022216.
- Partika, Pupuh Dwi, Bambang Ismanto, and Lelahester Rina. 2020b. "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali 1,2,3." *Jurnal Benefita* 5(Juli).
- Rahmawati, Meylin, and Irwana. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik." *Ekonomika* XI. doi: 26852977.
- Riyanto, Setyo, Universitas Mercu Buana, Endri Endri, and Universitas Mercu Buana. 2021. "Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance : Mediating Role of Employee Engagement." *Problems and Perspectives*

- in *Management* 19(August). doi: 10.21511/ppm.19(3).2021.14.
- Rozi, Achmad. 2019. *Perilaku Keorganisasian*. edited by S. M. Hj. Munawaroh. Serang: Desanta Muliavisitama.
- Sopiah, and Mamang Sangaji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. 1st ed. edited by Dwi Prabantini. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2017a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 27th ed. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2017b. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. edited by 1. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryaningtyas, Dianawati, and Andi Nu Graha. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Malang." *Journal Riset Mahasiswa Manajemen* 7.
- Suryawan, I. Gede Rusdi, I. Komang Ardana, and I. Gusti Made Suwandana. 2021. "Open Access Transformational Leadership , Work Stress and Turnover Intention : The Mediating Role of Job Satisfaction." *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* (1):146–57.
- T. M. Fraser. 2020. *Stres & Kepuasan Kerja*. 2nd ed. edited by Achmad Purwono. Jakarta: IPPm.
- Trisnawati, Eva, and Nurfatwa Andriani Yasin. 2021. "External Alternatives, Job Stress on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention." *Management Science Letters* 11:511–18. doi: 10.5267/j.msl.2020.9.016.
- Wijaya, Candra. 2017. *Perilaku Organisasi*. 1st ed. edited by Nasrul Syakur Chaniago. Medan: LPPPI.
- Wijayaningsih, Rini. 2021. *SUMBER DAYA MANUSIA*. 1st ed. edited by R. Wijayaningsih. Bogor: Halaman Moeka Publishing.
- Wirya, K. S., N. D. Andiani, and N. L. W. S. Telagawathi. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(2685–5526).
- Wirya, K.S., N. D. Andiani, and N. L. W. S. Telagawathi. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni." *Jurnal Manajemen* 2.
- Y, Denak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arti Hafiz Mudrika, and Andre Syahputra Tarigan. 2021. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera." *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* 2.
- Yusuf, Muhammad, and Muhammad Al FARuq. 2021. *Manajemen Konflik Dan Stres*. 1st ed. edited by Zulqarnain. Ponorogo: Wade Publish.