



Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Sumber Cipta Multiniaga Djarum Cabang Yogyakarta)

Angga Murdiantoro^{1*}, Nur Edi Cahyono², Adi Sucipto³

^{1,2,3}STIE Rajawali Purworejo, Indonesia

Alamat: Jl. Gajah Mada Km. 7 Bayan, Purworejo

Abstract : *This research aims to determine the effect of work stress on employee performance at PT Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta. Data collection techniques in this research were obtained by observation, interviews, questionnaires, documentation and literature study. The data source uses a questionnaire. The population in this study were all employees of PT Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta, totaling 37 employees. The sampling technique in this research was 100% of the total population so that the sample was 37 people. The data analysis technique used is simple linear regression analysis, coefficient of determination and partial testing (t test). The result of the simple regression equation is $Y = 1.460 + 0.898X$, meaning the constant value is 1.460. This means that if the work stress variable is 0 (zero), then the level or magnitude of the employee performance variable is 1,460. A value of 0.898 means that if the value of the work stress variable increases by 1 unit and other variables are considered constant, employee performance will increase by 0.898. The results of the calculation of the coefficient of determination show that the R Square is 0.526. This means that the work stress variable contributes 52% to employee performance. The remaining 48% of employee performance is influenced by other variables such as leadership, motivation and work environment. The results of the t test show that tcount is greater than ttable ($6,227 > 1,689$) and the significant level is ($0,000 < 0,05$), so H_0 is rejected and H_a is accepted, which means there is a positive and significant influence between work stress on employee performance at PT Sumber Cipta. Multicommerce. Based on the results of the research and analysis that has been carried out, the author provides suggestions, namely PT. Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta should pay attention to and maintain the psychological condition of its employees, because this can result in a decline in employee performance*

Keywords: *Human Resource Management, Job Stress and Employee Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Sumber data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta yang berjumlah 37 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 100% dari total populasi sehingga sampel berjumlah 37 orang. Teknik analisis data yang digunakan berupa analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan pengujian secara parsial (Uji t). Hasil persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 1.460 + 0.898X$, artinya nilai konstanta sebesar 1.460. Hal ini berarti bahwa apabila variabel stres kerja adalah 0 (nol), maka tingkat atau besarnya variabel kinerja karyawan adalah 1.460. Nilai 0,898 berarti bahwa apabila nilai variabel stres kerja naik sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,898. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan R Square sebesar 0,526. Hal ini berarti variabel stres kerja berkontribusi sebesar 52% terhadap kinerja karyawan. Sisanya 48% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Hasil uji t diperoleh thitung lebih besar dari ttabel ($6,227 > 1,689$) dan tingkat signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Sumber Cipta Multiniaga. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, penulis memberikan saran, yaitu PT. Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta sebaiknya memperhatikan dan menjaga kondisi psikologi karyawannya, karena hal ini dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Dengan kata lain, mutu perusahaan sangat tergantung pada Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. Apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki tidak berkualitas maka akan dapat menghambat tujuan dari perusahaan.

Setiap perusahaan manufaktur, keberadaan divisi marketing dan distribusi sangat diperlukan agar membantu proses pengiriman produk-produk yang telah dihasilkan oleh perusahaan untuk didistribusikan ke bagian penjualan maupun kepada agen-agen. Karyawan dituntut agar selalu meningkatkan kualitas kerja. Adanya sistem targeting bagi setiap daerah dan pendistribusian barang yang harus berjalan dengan lancar menjadikan beban kerja bagi karyawan.

Beban kerja karyawan didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan yaitu dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja. Baik kegiatan langsung, tidak langsung dan kegiatan lainnya.

Di Indonesia, fenomena stress kerja juga sering terjadi. Beberapa study menyimpulkan bahwa pada tahun 1990an terdapat sekitar 30% karyawan kantor pernah mengalami stress di tempat kerja dengan berbagai macam keluhan. Hal tersebut berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis dan masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan.

PT. Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang marketing dan distribusi produk rokok terkemuka yang bekerja sama dengan PT. Djarum untuk mendistribusikan rokok Djarum ke seluruh Indonesia. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Martin Basuki Hartono dan Bapak Roberto Setiabudi Hartono dimana mereka berdua merupakan para pemegang saham utama yang memproduksi rokok Djarum.

Adapun rumusan masalah yaitu: apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Cabang Yogyakarta?

2. HIPOTESIS

H₀ : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Cabang Yogyakarta

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Cabang Yogyakarta

3. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirment, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wijono (2010), kinerja karyawan secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

menurut Sutrisno (2009:111) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”. Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Efektivitas dan efisiensi.
- b. Otoritas (wewenang).
- c. Disiplin.
- d. Inisiatif

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b. Kuantitas Kerja
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- c. Pelaksanaan Tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

d. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko (2008), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Faktor-faktor yang dapat Mempengaruhi Stres kerja

Menurut Wijono (2012), sumber stress dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor-faktor Pekerjaan
- b. Faktor-faktor diluar pekerjaan

Indikator Stres Kerja

Berikut merupakan dimensi stres kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah :

a. Beban kerja

Beban kerja merupakan suatu tanggungan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Beban kerja yang berlebih dengan rentang waktu penyelesaian yang singkat cenderung akan membebani karyawannya dengan pikiran dan tekanan. Semakin tinggi beban kerja yang di tanggung karyawan maka akan semakin tinggi juga stres kerja yang dialaminya. Beban kerja yang tinggi harus disertai dengan rentang waktu penyelesaian yang lama.

b. Waktu kerja

Baik buruknya hasil sebuah pekerjaan tergantung dengan waktu penyelesaian yang dibutuhkan. Rentang waktu kerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan cenderung akan menghasilkan output yang maksimal. Jika karyawan dihadapi dengan beban kerja yang tinggi namun dengan tuntutan waktu penyelesaian yang singkat, karyawan akan cenderung merasakan stres dikarenakan tekanan pekerjaan yang harus dicapainya yang tentu saja akan mempengaruhi karirnya di perusahaan.

c. Umpan balik

Seorang karyawan cenderung akan merasa dihargai jika pekerjaan yang telah diselesaikannya mendapatkan umpan balik yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan umpan balik yang baik akan membuat karyawan merasa di apresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Namun jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai maka karyawan cenderung akan merasakan kegelisahan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Karyawan membutuhkan kritik dan saran agar mereka mengetahui arah mana yang harus mereka ambil dalam bekerja. Jika hal tersebut tidak didapatkan maka karyawan akan merasakan kebingungan yang berujung menjadi sebuah pikiran yang dapat menyebabkan stres dan mengganggu kinerjanya.

d. Tanggung Jawab

Keadaan dimana seseorang diberikan wewenang penuh untuk menanggung resiko, sebab dan akibat dari sebuah pekerjaan ataupun tugas tugas yang di tanggungkkan kepadanya. Setiap karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yangtelah diberikan kepadanya, baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas yang dihasilkan dan manfaat yang didapatkan untuk perusahaan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat membuat karyawan merasakan stress kerja karena hal tersebut dapat membebani dan menumbuhkan rasa ketakutan tersendiri dalam proses mencapainya.

4. METODE PENELITIAN

Jenis data yang ada meliputi data kuantitatif berupa rekapitulasi hasil kuesioner karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang berupa informasi yang digunakan untuk bahan penelitian yang diperoleh langsung dari karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta atas jawaban kuesioner mengenai variabel stres kerja dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan 100% jumlah populasi yang ada, sehingga besar sampel adalah 37 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien detrminasi dan pengujian secara parsial (Uji t).

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,460	2,225		,656	,516
STRESKERJA	,898	,144	,725	6,227	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil output spss versi 23 yang ditunjukkan oleh tabel 1, di atas persamaan garis regresi sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut : $Y = 1.460 + 0.898X$ Nilai koefisien konstanta diperoleh hasil sebesar 1.460. Hal ini berarti bahwa apabila nilai dari variable stres kerja bernilai 0 (nol), maka tingkat atau besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1.460. Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa variable stres kerja memiliki koefisien sebesar 0,898. Nilai 0,898 berarti bahwa apabila nilai variabel stres kerja naik sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,898.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,512	1,60595

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa angka nilai pada *R Square* adalah sebesar 0.526, angka tersebut disebut nilai koefisien determinasi. Besar nilai determinasi adalah sebesar 0,526 atau 52%. Angka tersebut berarti bahwa variabel stres kerja berkontribusi sebesar 52% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48% (100%-52%) kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Uji T

Tabel 3. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,460	2,225		,656	,516
STRESKERJA	,898	,144	,725	6,227	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 seperti yang ditunjukkan pada tabel 3 diketahui besarnya nilai t hitung adalah 6.227. Sedangkan nilai t tabel dengan kriteria tingkat signifikansi atau level of significant sebesar 5% (0,05) dengan $n-k = 37 - 2 = 35$ maka diperoleh t tabel sebesar 1.689, Jadi pengaruh variable stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut: hasil perhitungan diperoleh bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($6.227 > 1.689$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$) artinya hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variable stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multi Niaga Cabang Yogyakarta.

Pembahasan

Setiap karyawan yang ada di PT Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta pasti diperhadapkan dengan tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Hal tersebut didukung dengan teori dari Suprihanto yang mengatakan bahwa dari sudut pandang perusahaan, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Dalam hal ini ketika stres yang tinggi dialami oleh seseorang maka kinerja yang dia hasilkan akan menurun. Stres yang terjadi ditunjukkan dengan merasa gelisah, merasa marah, dan merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan semakin sulitnya tugas yang dihadapi hal tersebut akan menyebabkan perasaan stres yang dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut akan mengakibatkan menurunnya kinerja yang dihasilkan. Hal ini

diperkuat oleh teori dari Annatan dan Ellitan yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan stress kerja adalah Individual stresor, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan. Ada beberapa dampak stres kerja yang dialami yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Stres kerja yang dialami karyawan ditunjukkan dengan dalam bekerja karyawan merasa gelisah dalam melakukan pekerjaan sehingga berdampak kurang fokus dalam bekerja. Dampak dari kurang fokusnya seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang kurang maksimal. Dalam bekerja karyawan merasa marah sehingga waktu yang digunakan terbuang. Dampak dari hal tersebut adalah berkurangnya kuantitas pekerjaan seharusnya dicapai oleh karyawan. Selanjutnya dalam bekerja karyawan merasa kesulitan yang semakin membesar dalam keadaan di luar kontrol menghadapi tuntutan pekerjaan hal ini menyebabkan tidak optimalnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak bermotivasi untuk berprestasi. Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan dengan uji t dan juga sesuai dengan jawaban dari responden pada PT Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hal ini pengaruhnya sangat kecil dan berpengaruh positif. Pengaruh positif ini bermakna semakin tinggi tekanan atau stress ringan dapat membuat karyawan lebih giat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil regresi sederhana ditunjukkan oleh tabel 1, menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut $Y=1.460+0.898X$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta diperoleh hasil 1.460 Hal ini berarti bahwa apabila variabel stres kerja adalah 0 (nol), maka tingkat atau besarnya variabel kinerja karyawan adalah 1.460. Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa variable pemberian insentif memiliki koefisien sebesar 0,898. Nilai 0,898 berarti bahwa apabila nilai variabel iklan naik sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,898.

- b. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel 2 diketahui bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,526, angka tersebut disebut nilai koefisien determinasi. Nilai determinasi adalah sebesar 0.526 atau 52,6%. Angka tersebut berarti bahwa variabel stres kerja berkontribusi sebesar 52% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48% (100%-52%) kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja
- c. Analisis uji t dengan level of significance, $\alpha = 0,5$ dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dengan $dk = n - k - 1$, di peroleh tabel sebesar 1,689, sedangkan berdasarkan tabel 3 diketahui nilai t hitung variabel pemberian insentif sebesar 6,227. Jadi nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,227 > 1,689$) atau nilai sig sebesar ($0,000 < 0,05$), sehingga variabel stres kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan ditolak dan hipotesis kerja H_a yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multi Niaga Cabang Yogyakarta diterima

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

- a. PT. Sumber Cipta Multiniaga Yogyakarta sebaiknya memperhatikan dan menjaga kondisi psikologi karyawannya, karena hal ini dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.
- b. Disarankan penelitian selanjutnya yang menggunakan bidang penelitian serupa sebaiknya mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan variabel- variabel lainnya yang belum termasuk dalam penelitian ini

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan* (Budi Rahma). Banjarmasin: Aswaja Pressindo.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung.
- Artadi, F. F. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari* (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta).

- Aslihah, N. A. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang.
- Badan Kepegawaian Negara. (2011). *Peraturan keputusan kepala BPKP tahun 2017 Perka Nomor 01 Tahun 2017*.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia).
- Budiaji, W. (2013). Skala pengukuran dan jumlah respon skala Likert (The measurement scale and the number of responses in Likert scale). Retrieved from <http://umbidharma.org/jipp>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros).
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*.
- Krisnawati, C. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Nugroho, A. (2005). *Analisis dan perancangan sistem informasi dengan metodologi berorientasi objek*. Bandung.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (T. Chandra, Ed.). Surabaya: Zifatama Publisher.
- Shovia, R. E. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan perusahaan daerah jasa transportasi Transpakun Bogor.
- StatSoft, Inc. (1997). *Electronic statistic textbook*. Tulsa, OK: StatSoft Online. Available at: <http://www.statsoft.com/textbook/stathome.html> (diakses tanggal 27 Mei 2000).
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen daya manusia* (Edisi revisi) (Lia, Ed.). Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie.