

**HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

ATIKHA AYU FATHI'AH

F100140248

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN
PUBLIKASI ILMIAH

oleh :

ATIKHA AYU FATHIAH
F100140248

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :



Dosen
Pembimbing

Achmad Dwityanto O. S. Psi. M. Si
NIK/NIDN. 805/0609106802

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN TINGKAT STRESS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN

OLEH

ATIKHA AYU FATHI'AH

F 100 140 248

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 24 Juli 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

2. Dra Zahrotul Uyun, M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)

(.....)

3. Aad Satria P, S.Psi, M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)



Dekan

Susatvo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psi

NIK/NIDN. 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu program tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 24 Juli 2018

Penulis



Atikha Ayu Fathi'ah
F100140248

HUBUNGAN TINGKAT STRESS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan unit Konveksi, bagian Sewing 1B PT X. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah *random sampling* dengan subjek berjumlah 109 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat ukur skala Stress Kerja dan Skala Kepuasan Kerja. Data-data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan SPSS versi 15.0 *for Windows Evaluation Version* dengan teknik koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hasil analisis data memperoleh korelasi sebesar -0,693 dan signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Sumbangan efektif dari kedua variabel sebesar 46,5% yang ditunjukkan oleh (r^2) sebesar 0,465. Hal ini berarti masih terdapat 53,5% variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain stress kerja. Kategorisasi stress kerja tergolong sedang dengan rerata empirik (RE) sebesar 49,55 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 50. Kategori kepuasan kerja juga tergolong sedang dengan rerata empirik (RE) sebesar 72,78 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 70.

Kata Kunci : stress kerja dan kepuasan kerja

Abstract

This research purposed to find out how the relationship between the work stress with job satisfaction on the part of Convection unit Employees, section Sewing 1B PT X. The hypothesis presented in this study, that there is a negative relationship between the work stress with employee job satisfaction. The sampling techniques used in this research is the random sampling with the subject amounted to 109 employees. These studies use quantitative methods with gauge scale of between work stress and job satisfaction. These studies use quantitative methods with the gauge scale between stress work and job satisfaction. The data in this study were analyzed using SPSS version 15.0 for Windows evaluation version with the technique of the correlation coefficient of Pearson product moment. The results of the analysis of data obtained a correlation is -0.693 and significance (p) of 0.000 ($p < 0.01$), which means, there is a very significant negative relationship between the work stress with job satisfaction. The effective contribution of these two variables is of 46.5% and indicated by (r^2) of 0.465. This means there is still a 53.5% other variables that may affect job satisfaction in addition to the work stress. Work stress categorization belongs to medium, with the empirical mean (RE) of 49.55 and average hipotetik (RH) of 50. The category of job satisfaction

are also classified as moderate, with the average empirical (RE) of 72.78 and average hipotetik (RH) of 70.

Keywords : *job satisfaction and work stress*

1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan begitu identik dengan istilah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi tokoh utama yang mengemban peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun mendapatkan dukungan dengan tersedianya sarana, prasarana, serta sumber dana yang berlimpah, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tentunya tidak akan terselesaikan dengan baik.

Tujuan dari seseorang yang bekerja ialah mencukupi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu, seorang karyawan merasa puas jikalau kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Tukimin, 2014). Kepuasan maupun ketidakpuasan seorang karyawan dengan pekerjaannya adalah keadaan yang bersifat subjektif, yang merupakan suatu perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dengan harapan karyawan itu sendiri. Karyawan yang tidak memperoleh pekerjaan sesuai dengan keinginannya tidak akan mencapai kepuasan kerja dan dapat mengakibatkan frustrasi dan stres.

Istilah stress sendiri sering digunakan untuk menunjukkan sebuah kondisi dimana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti dan penting. Walaupun lazimnya stress dikaitkan

dengan hal yang negatif, namun istilah stress sebenarnya merupakan hal yang netral, itu artinya stress juga memiliki nilai positif yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan namun dalam tingkatan stress yang cukup rendah. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat menjadi sumber stress bagi orang lain.

Beberapa penyebab dari timbulnya stress kerja yang dialami oleh para karyawan, diantaranya ialah karyawan yang mendapatkan pengawasan ketat, tunjangan kesejahteraan yang rendah dan mendapatkan tuntutan untuk bekerja lebih keras lagi demi mempertahankan status sosial keluarganya.

Pemaparan stres yang berkepanjangan dapat memiliki banyak efek negatif, seperti masalah kesehatan, agresi, depresi, kelelahan kerja, ketidakhadiran, omset, penyalahgunaan zat, rendahnya kepuasan kerja, rendahnya pekerjaan kinerja, dan bahkan kematian dini (Gershon et al dalam Lambert, Qureshi, Frank, Keena, & Hogan, 2016).

Dari uraian di atas, peneliti ingin membuktikan : ada hubungan negatif antara stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerjanya akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, apabila tingkat stress kerjanya rendah maka kepuasan kerjanya akan meningkat.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini merupakan 109 karyawan unit konveksi bagian *sewing* 1B PT “X” Sukoharjo. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini ialah

random sampling, dimana setiap individu yang berada dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala stress kerja dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Metode dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan yaitu skala stress kerja dan skala kepuasan kerja. Skala kepuasan kerja yang digunakan merupakan skala yang dibuat oleh Husni (2017) yang kemudian dimodifikasi dan digunakan oleh peneliti. Skala tersebut dibuat berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja dari Schermerhorn (2005) berupa pekerjaan itu sendiri, atasan (*supervise*), teman sekerja, promosi dan upah atau gaji. Skala kepuasan kerja berjumlah 37 aitem yang terdiri dari 19 aitem *favourable* dan 18 aitem *unfavourable*.

Skala kedua yaitu skala stress kerja yang dibuat oleh Alvita (2016) yang kemudian dimodifikasi dan digunakan oleh peneliti. Skala tersebut disusun berdasarkan aspek-aspek dari stress kerja yang diungkapkan oleh Robbins & Judge (2013) berupa aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Skala stress kerja berjumlah 26 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favourable* dan 11 aitem *unfavourable*.

Berdasarkan hasil *expert judgements* dan perhitungan *formula Aiken's*, maka ditetapkan batas nilai validitas untuk skala stress kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,880. Aitem yang bernilai lebih besar atau sama dengan 0,88 ($\geq 0,88$) dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian. Kemudian untuk

aitem yang bernilai kurang dari 0,88 ($< 0,88$) dinyatakan gugur atau tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Aitem stress kerja memiliki *aitem-total correlation* sebesar 0,757 hingga 0,810 dan koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,790. Sedangkan aitem kepuasan kerja memiliki *aitem-total correlation* sebesar 0,833 hingga 0,849 dan koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,845.

Teknik analisis dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 15.0 for Windows Evaluation Version.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data uji korelasi *Product Moment* dapat diketahui bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja, dengan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = -0,693$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Artinya bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan, maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stress kerja karyawan maka akan semakin tinggi kepuasannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Terbuktinya hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja mendukung teori yang dikemukakan oleh As'ad (2010) bahwa salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan ialah kepuasan psikologi. Kepuasan psikologi erat kaitannya dengan keadaan jiwa karyawan.

Kepuasan psikologi tersebut mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat. Hal ini telah menunjukkan bahwa stress kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Terbuktinya hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja juga didukung dengan teori yang dilontarkan oleh Robbins (2003), bahwa salah satu dampak stress kerja secara psikologis ialah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Robbins (2003) juga berpendapat bahwa stress kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Kaswan (2015) juga mengatakan bahwa stress kerja merupakan aspek umum pengalaman pekerjaan yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Kaswan (2015) bahwa salah satu aspek dari stress kerja ialah menimbulkan kelelahan mental dan fisik dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, Bisen dan Priya mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan ialah kemampuan mental. Seorang karyawan dengan kemampuan mental yang baik, maka ia tidak akan mudah mengalami stress kerja dalam bekerja, namun apabila karyawan tersebut memiliki kemampuan mental yang buruk, dengan tekanan yang rendah baik dari pekerjaan itu sendiri ataupun dari pimpinan sekalipun akan membuat karyawan tersebut mudah mengalami stress dalam bekerja.

Penelitian lain yang hasilnya serupa dengan penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Tukimin (2014), yang menyebutkan bahwa stress kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. Kemudian hasil penelitian lain yang dilakukan Alberto, juga penelitian yang dilakukan oleh Praptini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya ialah stres kerja (Dhania, 2010).

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat memicu munculnya stress kerja pada seorang karyawan, diantaranya beban kerja yang berlebih, tekanan dari pimpinan, konflik antar rekan kerja maupun dengan pimpinan, upah yang rendah, serta masalah-masalah lain yang bersumber dari luar pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut akan membuat seorang karyawan mengalami stress kerja yang ditandai dengan menurunnya produktivitas kerja serta kepuasan kerjanya.

Sondang (2001) mengemukakan beberapa aspek-aspek dari stress kerja, dan salah satunya ialah mudah untuk marah karena kesulitan dalam mengendalikan emosinya. Kebiasaan yang mudah marah ini akan membuat hubungan sesama karyawan tidak terjalin dengan baik dan komunikasipun juga akan terhambat. Hubungan buruk diantara sesama karyawan menjadi salah satu faktor yang membuat seorang karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa memang stress kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja seorang karyawan.

Berdasarkan hasil kategorisasi diketahui variabel stress kerja memiliki nilai rerata empirik (RE) sebesar 49,55 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 50

yang berarti subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat stress kerja yang tergolong sedang. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor hubungan dalam pekerjaan dan individu. Karyawan PT X memiliki hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya. Selain itu, perbedaan cara pandang karyawan yang positif terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan menyebabkan stress kerja karyawan berada dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil kategorisasi, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai rerata empirik (RE) sebesar 72,78 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 70 yang berarti subjek dalam penelitian ini juga memiliki kepuasan kerja yang tergolong sedang. Seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa tingkat stress kerja dan kepuasan kerja sama-sama berada pada kategori sedang. Tentunya hal ini didukung dengan kondisi lingkungan yang terdapat di perusahaan tersebut, entah itu mengenai kebijakannya, fasilitasnya, maupun interaksi diantara seluruh individu yang ada dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja yang berada pada kategori sedang tentunya tidak terlepas dari tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan. Kemudian, tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan juga tidak terlepas pada bagaimana keadaan lingkungan perusahaan tersebut. misalnya saja, pihak HRD mengupayakan untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan di perusahaan seperti *outbond*, yang tentunya memang tidak bisa dilaksanakan secara rutin setiap tahun sekali. Akan tetapi ada beberapa kegiatan lain yang pasti diadakan setiap tahunnya, yaitu perayaan hari jadi perusahaan. Yang biasanya, perayaan tersebut pasti dilaksanakan secara

besar-besaran untuk menghibur tidak hanya karyawan pada perusahaan itu sendiri, melainkan juga dapat menghibur masyarakat yang tinggal di sekitar lingkungan perusahaan. Kegiatan yang seperti itu secara tidak langsung dapat meminimalisir tingkat stress pada karyawan, sehingga karyawan akan merasa kembali *fresh* untuk menjalankan pekerjaannya dan merasa puas dengan pekerjaannya. Aspek lain yang dapat mempengaruhi stress kerja seorang karyawan ialah bagaimana kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Tentunya dalam memberikan gaji, perusahaan selalu berpegang pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, berikut juga bonus-bonus yang diberikan ketika karyawan tersebut diminta untuk lembur ataupun uang THR. Apabila karyawan menerima gaji secara adil, maka ia juga akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Cara pandang yang positif terhadap pekerjaannya juga membuat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori sedang.

Hasil sumbangan efektif dari stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 46,5%. Dengan sumbangan yang cukup besar tersebut, maka perusahaan harus melakukan tindakan pencegahan (*preventif*) untuk meminimalisir tingkat stress kerja pada karyawan. Kemudian, perusahaan juga diharapkan untuk dapat mengadakan pelatihan kepada karyawan bagaimana untuk dapat memanagemen stress kerja agar dapat memberikan pengaruh yang positif khususnya bagi karyawan itu sendiri dan umumnya bagi perusahaan, mengingat bahwa hampir setengah dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah stress kerja. Adapun faktor lain yang mempengaruhi

kepuasan kerja selain stress kerja yaitu sebesar 53,5% adalah gaji, promosi, teman sekerja, hubungan dengan atasan dan pekerjaan itu sendiri (Widodo, 2015).

4. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan, maka kepuasan kerjanya akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, apabila tingkat stress kerjanya rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Selain itu diketahui pula bahwa sumbangan efektif stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 46,5%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan selain stress kerja, yaitu sebesar 53,5%. Faktor-faktor lain tersebut diantaranya ialah gaji, promosi, teman sekerja, hubungan dengan atasan dan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan kategorisasi, stress kerja dan kepuasan kerja yang dialami karyawan unit konveksi bagian *sewing* 1B PT X Sukoharjo berada dalam kategori sedang.

Menurut hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu : 1) Bagi Pimpinan Perusahaan untuk memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi; mengadakan kegiatan *refreshing* atau *outbond* guna memberikan “udara segar” bagi karyawan yang merasa penat dengan pekerjaannya yang monoton; serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram. 2) Bagi Karyawan

Perusahaan diharapkan bahwa hasil penelitian dapat memberikan informasi dan mengedukasi karyawan untuk dapat mengelola faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja dengan positif, sehingga karyawan tidak akan mudah untuk mengalami stress kerja serta mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. 3) Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian mengenai tingkat stress kerja dengan kepuasan kerja dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya variabel gaya kepemimpinan, keamanan kerja, promosi jabatan, hubungan antar karyawan, ataupun dengan indikator-indikator yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Buhler, P. (2004). *Management Skills*. Jakarta: Prenada Media.
- Creswell, J. (2015). *Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dhania, D. R. (2010, Desember). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Vol 01*, 15-23.
- Fadhilah, M. (n.d.). Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating: Studi pada PT Coca Cola Amatil Indonesia. *Universitas Diponegoro*.
- Fathoni, M. Si, P. (2006). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gibson, James, L., John, M., Ivancevich, James H, D., & Robert, K. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw Hill/Irwin.

- Iswati, S. (2008, Maret). Pengaruh Komitmen Profesional, Tipe Kepribadian, Gender terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik. *Ekuitas, VOL 12*, 37-52.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: CV Alfabeta.
- Kumaidi, & Manfaat, B. (2014). *Pengantar Statistika Teori dan Terapannya dalam Penelitian Bidang Pendidikan dan Psikologi*. Cirebon: Eduvision Publishing.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Page, K., LaMontagne, A., Louie, A., Ostry, A., Shaw, A., & Shoveller, J. (2013). Stakeholder perceptions of job stress in an industrialized country: Implications for policy and practice. *Journal of Public Health Policy, Vol 34*, 447-461.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pranoto, E., Haryono, A. T., & Wars, M. M. (2016, Maret). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati.”. *Journal Of Management, Volume 2*.
- Prof. DR. Sugiyono. (2005). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ravionita, F., & Budiono, M.Si., D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Internasional TBK. AUTO2000 Waru Surabaya pada bagian Parts Accessories (DEPO). *Jurnal Ilmu Manajemen, volume 5*, 1-7.
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi* (Jilid 2 ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Salam, A. (2014). *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Cirebon: Pustaka Pelajar.
- Sarwono, J., & Salim, H. N. (2017). *Prosedur-prosedur Populer Statistik untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Schermerhorn, J. (2005). *Managing Organizational Behavior*. Canada: John Wiley & Sons Inc.
- Siagian, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Pers.

- Tukimin. (2014, Juni). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Kultura*, VOL 15, 4189-4193.
- Wati, S. E., Suparno, & Yunita, R. D. (2008, Juni). Kepuasan Kerja pada Guru Ditinjau dari Jenis Kelamin Kepala Sekolah. *Jurnal Psikologi*, Vol 01, 140-145.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.