

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RHENUS LOGISTICS INDONESIA JAKARTA

*Muhammad Akbar¹, Aldino Muhamad Husein²

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi,
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

Abstract.

This study aims to examine the effect of work stress and job satisfaction on the performance of PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta employees. The independent variables in this study are work stress (X1) and job satisfaction (X2) with employee performance (Y) as the dependent variable. This study used a quantitative approach by obtained data through the distribution of questionnaires. The research participants were 52 people who working at PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta. The results of this study prove that work stress has a negative and significant effect on employee performance. Job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance. And the variables of work stress and job satisfaction have a significant effect simultaneously on employee performance.

Keywords: *Work Stress, Job Satisfaction and Employee Performance.*

Cronicle of Article:Received (11,02,2024); Revised (15,02,2024); and Published (28,02,2024).

©2024 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Profile and corresponding author : Muhammad Akbar adalah Dosen Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. *Corresponding Author.* akbargeto@gmail.com

How to cite this article : Akbar Muhammad, Husein M A (2024) "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta". *Adbispreneur*, 4 (1), pp 12-19.. Available at: <http://JAMBIS>

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dibentuk oleh orang- orang dalam kurun waktu tertentu dan terdiri dari suatu kelompok yang terdiri dari sedikitnya dua orang yang

melakukan sesuatu yang terkoordinasi, terorganisir serta struktur yang jelas. Organisasi memiliki tujuan dan identitas unik mereka sendiri yang membuat mereka berbeda satu sama lain (Sobirin, 2007:7). Orang-orang yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi sangat penting untuk keberhasilannya. Orang yang bekerja di sebuah perusahaan sangat penting dan perlu dilatih untuk menangani perubahan dalam bisnis yang berkembang pesat. Jadi, perusahaan perlu meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawannya.

Pembentukan perusahaan untuk mencapai tujuannya berasal dari visi dan misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan manajemen yang baik. Perusahaan mampu memanfaatkan keterampilan karyawannya dengan baik. Tidak semua pekerja di sebuah perusahaan sangat berkomitmen terhadap perusahaan tersebut. Ketika karyawan merasa berdedikasi pada perusahaan, mereka akan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Widiansyah (2018:230), SDM adalah faktor terpenting bagi organisasi dan perusahaan untuk menjadi sukses. Agar organisasi dapat melakukannya dengan baik, orang-orang yang bekerja untuk itu perlu diawasi dan digunakan secara efektif. Perusahaan yang ingin sukses membutuhkan karyawan yang dapat berpikir dengan baik, pandai bersaing, dan dapat bertindak cepat. Dengan cara ini, organisasi perlu mengelola kualitas karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja mereka. Jadi, sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apakah karyawannya berkomitmen pada pekerjaan mereka, karena komitmen mereka akan memengaruhi cara mereka berpikir dan bertindak di tempat kerja (Liany, 2020:261).

Sumber daya manusia berperan tinggi demi pelaksanaan perusahaan. Tanpa SDM yang besar, eksekusi perusahaan mungkin tidak dapat berjalan sesuai rencana. Manajemen yang layak dibutuhkan bagi perusahaan untuk dapat bersaing. Demi memajukan pelaksanaan kinerja karyawan dalam manajemen yang layak, penting untuk meningkatkan dukungan karyawan yang mampu dan kompeten di bidang mereka. Eksekusi karyawan sangat penting karena dapat memajukan organisasi, karyawan yang berkinerja baik di perusahaan akan membuat organisasi nyaman bekerja. Pekerja sebagai sumber daya utama perusahaan harus diberikan pembinaan untuk membuat langkah eksekusi yang representatif. Proses belajar harus ada di semua perusahaan perbankan agar eksekusi pekerja bisa dilanjutkan bergerak maju. Perusahaan logistik adalah perusahaan yang mengkhususkan diri dalam mengelola dan melaksanakan tugas-tugas logistik dalam rantai pasokan. Logistik berarti membuat rencana, melakukan pekerjaan, dan mengelola pergerakan barang dan informasi dari orang-orang yang membuat sesuatu kepada orang-orang yang membeli atau menggunakannya. Perusahaan logistik bekerja untuk memastikan bahwa produk dan layanan dikirimkan dengan cepat dan dengan cara yang andal.

Perusahaan logistik dapat membantu perusahaan lain dengan pengiriman dan pengiriman mereka, atau dapat menjadi bagian dari proses pengiriman dan pengiriman perusahaan sendiri. Perusahaan membantu membuat rantai pasokan berjalan lebih baik dan lebih cepat, yang penting bagi bisnis untuk melakukannya dengan baik. Freight forwarder adalah orang atau perusahaan yang ahli dalam pengiriman barang dari satu tempat ke tempat lain di seluruh dunia. Mereka membantu menghubungkan orang-orang yang memiliki barang dengan perusahaan yang dapat mengangkutnya, seperti perusahaan pelayaran dan maskapai penerbangan. Freight forwarder paham banyak tentang aturan perdagangan internasional dan lokal dan memiliki koneksi yang baik dengan perusahaan transportasi. Mereka membantu pelanggan mereka dengan pengiriman internasional sehingga dapat dilakukan dengan mudah

dan aman. PT. Rhenus Logistics Indonesia adalah suatu perusahaan yang berkecimpung dalam bidang logistik khususnya sebagai freight forwarder yang dimana terus memberikan kontribusi nilai di masa depan. Mengetahui hari ini apa yang akan diminati besok: Sebagai penyedia layanan logistik internasional dengan jaringan global, tidak hanya menawarkan solusi standar, tetapi juga mengumpulkan produk logistik individual untuk memenuhi persyaratan spesifik rantai pasokan. Dari otomotif hingga logistik kontrak, pergudangan, outsourcing, perencanaan, dan bea cukai, akan selalu menemukan solusi yang tepat dengan Rhenus Group.

Persaingan dalam industri freight forwarder saat ini tergantung pada di mana perusahaan berada, layanan yang diberikannya, ukurannya, dan bagaimana kinerja pasar global. Secara keseluruhan, bisnis ini sangat kompetitif. Jadi, perusahaan akan terus datang dengan ide-ide baru untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggannya. Upaya untuk mengetahui penurunan kinerja karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia diketahui setelah penulis melakukan wawancara dengan Manajer Operasional dan Human Resources Departement (HRD). Kondisi kinerja karyawan saat ini yang bekerja di PT. Rhenus Logistics Indonesia mengalami beberapa penurunan. Beberapa faktor yang mengindikasikan penurunan kinerja antara lain: laporan keuangan, jam kerja karyawan, absensi, target perusahaan dan beban kerja. Pertama, berdasarkan laporan keuangan PT. Rhenus Logistics Indonesia, jumlah pendapatan perusahaan pada tahun 2020 sebesar Rp. 14,932,750,542, pada tahun 2021 sebesar Rp. 13,495,187,561 dan pada tahun 2022 sebesar Rp. 15,084,932,312. Apabila dilihat dari pendapatan perusahaan selama tahun 2020 sampai 2022 terdapat penurunan pada tahun 2021, laporan keuangan tersebut juga disebabkan oleh pandemi covid-19 yang melanda. ini yang menarik perhatian terhadap pihak manajemen untuk mengevaluasi mengenai kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kedua, jam kerja karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia adalah pukul 08.30-17.30 dengan istirahat pada pukul 12.00-13.00, namun pada saat jam kerja dan diluar jam istirahat tersebut seringkali ditemukan beberapa karyawan tidak berada pada tempatnya, sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan yang tidak memanfaatkan jam kerja yang sudah ditentukan sebelumnya. Hal ini akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dikarenakan tidak maksimalnya dalam melakukan pekerjaan. Ketiga, ketidaksiplinan karyawan dengan jam keterlambatan yang tinggi rata-rata 3 jam dalam satu bulan. Karyawan yang datang terlambat berasal bahwa terdapat urusan yang harus diselesaikan atau pekerjaan diluar kantor yang dilakukan sebelum datang ke kantor. Dari hal tersebut dapat diindikasikan rendahnya kinerja karyawan.

Keempat, target perusahaan yang diberikan kepada karyawan tergolong cukup tinggi dan target tersebut diusahakan untuk tercapai dan bertambah sesuai perkembangan. Hal ini menjadi salah satu aspek yang cukup krusial dalam pemanfaatan SDM dan organisasi, karena tingginya target perusahaan yang diberikan maka akan mempengaruhi sejumlah faktor seperti produktivitas, kesejahteraan karyawan, serta keberhasilan perusahaan. Berikut merupakan target perusahaan PT. Rhenus Logistics Indonesia.

Tabel 1. Target Perusahaan

Bulan	Target Perusahaan		Tercapai		Presentase	
	Airfreight (KG)	Seafreight (TEUs)	Airfreight (KG)	Seafreight (TEUs)	Airfreight (KG)	Seafreight (TEUs)
Jan 22	2000	900	1800	900	90 %	100 %
Feb 22	2000	900	1400	750	70 %	83 %

Mar 22	2000	900	1500	770	75 %	86 %
Apr 22	2000	1035	2200	740	110 %	71 %
Mei 22	2000	1035	1550	920	78 %	89 %
Juni 22	2000	1035	2100	1095	105 %	106 %
Juli 22	2400	1449	2600	1450	108 %	100 %
Agustus 22	2400	1449	2500	1300	104 %	90 %
Sep 22	2400	1449	2300	1350	96 %	93 %
Okt 22	2400	1377	2250	1100	94 %	80 %
Nov 22	2400	1377	2200	950	92 %	69 %
Des 22	2400	1377	2350	1000	98 %	73 %

Sumber : PT. Rhenus Logistics Indonesia tahun 2022

LITERATUR REVIUW

1. Stres adalah bagaimana respons bertindak, merasakan, atau berpikir ketika sesuatu yang menegangkan terjadi. Hal yang menyebabkan stres ini disebut stressor. Stres adalah ketika tubuh dan pikiran seseorang bereaksi terhadap situasi atau peristiwa sulit. Hal ini dapat disebabkan oleh hal-hal yang berbeda dan berdampak pada seseorang secara fisik dan mental (Kreitner dan Kinicki, 2014:51). Robbins dan Judge (2017:8), Stres adalah reaksi alami terhadap hal-hal yang terjadi dalam pikiran dan perilaku kita yang bervariasi di antara orang-orang. Effendy (2002:303) Stres kerja adalah ketika seseorang merasa khawatir dan berada di bawah banyak tekanan karena mereka harus melakukan banyak hal sulit di tempat kerja. Ini bisa membuat mereka merasa kesal dan lelah. Colquitt et al. (2015:261) mendefinisikan Stres terjadi ketika pikiran seseorang merasa kewalahan oleh hal-hal yang harus mereka lakukan. Penting untuk diingat bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor ini, dan teori-teori ini memberikan perspektif yang berbeda tentang dinamika stres di tempat kerja. Memahami teori-teori ini dapat membantu organisasi dan individu mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres dan mengembangkan strategi untuk mengelola atau mengurangi stres kerja.
2. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut teori nilai-persepsi, kepuasan kerja tergantung pada sudut pandang karyawan dalam menilai pekerjaannya, apakah seorang karyawan merasa bahwa pekerjaan tersebut berharga atau tidak (Colquitt et al. 2015). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi menyenangkan yang muncul ketika seseorang mengevaluasi pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Menurut teori nilai yang dipersepsikan, kepuasan kerja bergantung pada cara pandang karyawan ketika mengevaluasi pekerjaannya, apakah karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan tersebut berharga atau tidak (Colquitt et al. 2015:187).
3. Robbins dan Judge (2017:396), menyatakan bahwa kinerja merupakan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Ini adalah campuran dari melakukan pekerjaan dengan baik dan melakukannya dengan cepat. Ivancevich (dalam Kasmir, 2015:183) mengatakan bahwa kinerja adalah seberapa baik perusahaan atau organisasi melakukan apa yang ingin dilakukannya.

METODE PENELITIAN

Penggunaan metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Independen variabel dalam penelitian ini adalah

stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sedangkan dependen variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Jumlah populasi sebesar 52 data dan jumlah sampel 52 data dikarenakan menggunakan sampling jenuh. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan program komputer SPSS 27. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (ordinary least square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia

Hasil pengujian pada hipotesis 1 membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila tingkat stres yang tinggi akan menyebabkan penurunan kinerja. Stres kerja yang bersifat negatif akan menimbulkan berbagai gejala yang akan merugikan bagi karyawan. Stres kerja tertinggi yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh banyaknya cakupan pekerjaan dengan tingginya tanggung jawab, namun tidak memiliki banyak wewenang, dengan nilai rata-rata 2.45. Penyebab stres tersebut bisa diakibatkan oleh faktor organisasi dan perusahaan dimana peraturan dan target dalam pekerjaan yang kurang jelas akan mempengaruhi peran karyawan tersebut untuk mencapai hasil akhir yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki banyak wewenang akan merasa kesulitan dalam mengembangkan kemampuan dan kualitas, karena tiap pekerjaan harus selalu didiskusikan kepada atasan dan karyawan tidak ada hak untuk mengambil keputusan, hal ini juga akan menghambat proses kerja dan akhirnya dapat mengalami penurunan kinerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 terdukung. Hal ini bisa diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan, apabila tidak adanya kepuasan kerja maka kinerja karyawan tidak dapat tercapai. Perusahaan perlu memerhatikan kepuasan kerja karyawannya karena apabila karyawan tersebut merasa puas maka karyawan akan bertahan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja terendah yang dialami karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia terjadi pada puas terhadap karakteristik pekerjaan dan kompleksitas yang dilakukan, sehingga karyawan belum merasa puas. Tingkat kompleksitas pekerjaan perlu diperhatikan dan disesuaikan dengan kemampuan karyawannya, hal tersebut akan membantu peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia

Berdasarkan uji simultan model (Uji F) yang dapat dilihat pada tabel IV.24 bahwa nilai Sig pada variabel kinerja karyawan lebih kecil dari 0.05, hal tersebut dapat disimpulkan

bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia. Semakin rendah stres kerja yang dialami, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dalam penelitian ini pada tabel IV.62 pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75.4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pada tabel IV.63 pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 50.3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dua variabel tersebut secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pada tabel IV.64 stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83.8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

1. Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, stres kerja terjadi paling tinggi karena pekerjaan yang mencakup banyak tanggung jawab namun tidak memiliki banyak wewenang dengan rata-rata 3.15. Hal ini dapat diatasi dengan beberapa cara, yaitu:

- 1) Pahami tugas dengan baik, hal ini dapat dilakukan dengan memaksimalkan tugas yang diberikan sehingga akan lebih efektif dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Manajemen waktu, dalam melakukan pekerjaan sangat diperlukan manajemen waktu yang baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih maksimal dan hasil yang lebih baik.
- 3) Membangun hubungan kerja yang baik, hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat membantu dalam mendapatkan dukungan dan bantuan apabila membutuhkannya.

2. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, kepuasan kerja terjadi pada puas dengan keamanan di tempat kerja dengan rata-rata 4.26. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan beberapa hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti memberikan penghargaan lebih dan juga penyesuaian gaji atas pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan. Dengan tingginya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3. Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan tingkat stress kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, hal tersebut dilakukan karena dua hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Achmad Sobirin. 2007. Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Adawiyah, R. dan Siswanto. 2015. Stres Kerja, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *EI Dinar*, 3(1), 27-40.
- Ajat Rukajat. 2018. Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach. Yogyakarta: Deepublish.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason. OH: South Western – Cengage Learning
- Bushra, F., Usman, A., dan Naveed, A. 2011. Effect of transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261-267.
- Colquitt, J.A, Lepine, J.A, dan Wesson, M.J. 2015. Organizational Behavior, Improving Performance And Commitment In The Workplace, 4th edition. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. 2014. Business Research Methods. New York: McGraw-Hill.
- Effendy, O.U. 2002. Psikologi Manajemen dan Administrasi. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Fahmi, I. 2016. Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Bandung: Alfabeta.
- Fraser, T.M. 1985. Stres dan Kepuasan Kerja. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., dan Konopaske, R. 2012. Organizations: Behavior, Structure, Processes, 14th edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., dan Tatham, R.L. 2006. Multivariate Data Analysis, 6th edition. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Handoko, T.H. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hanny Liany 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi PT Yontomo Sukses Abadi Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan/ Volume 5/No.3/Mei - 2021 : 261-266 (2020)*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jafar S. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII.
- Skripsi. Fakultas ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kasmir. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Khaerul, Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia. Khaerul, Umam. 2018. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2014. Organizational Behavior, 10th edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mangkunegara, A.P. 2017. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Mufiz, Ali. 2004. Pengantar Administrasi Negara. Jakarta: Pusat Penerbitan Univeritas Terbuka.

- Poerwanto. 2006. *New Business Administration: Paradigma Baru Pengelolaan di Era Dunia Tanpa Batas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purnomo, H. dan Cholil, M. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 27-35.
- Ratnawat, R.G. dan Jha, P.C. 2014. Impact of Job Related Stress on Employee Performance: A Review and Research Agenda. *Journal of Business and Management*, 16(11), 1-6.
- Rivai, V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*, 17th edition. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S.P. 2002. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*, 8th edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. 2016. *Research Methods For Business: A Skill- Building Approach*, 7th Edition. West Sussex: John Willey & Sons Ltd.
- Siagian, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sormin T.R., Anisah H.U., dan Dewi M.S. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di PT Panin Bank Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 5(1), 63-72.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Than, V.D, Pham, C.H., dan Pham.L. 2016. Job Stress, Involvement, Satisfaction and Performance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam. *International Journal of Financial Research*, 7(3), 96 – 109.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Widiansyah, A. 2018. Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *CAKRAWALA Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 18(2), 229–234. <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2>