

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKERTARIAT DPRD KOTA TOMOHON

Monica L. Lantang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: monicalantang10@gmail.com

Jofie H. Mandang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: jofiemandang@unima.ac.id

Stevi B. Sengkey

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: stevesengkey@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pegawai dikantor sekretariat DPRD Kota Tomohon. Kepuasan kerja merupakan variabel yang penting untuk dimunculkan dan ditingkatkan dalam suatu iklim kerja karena kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, prestasi kerja, employee engagement, produktifitas, motivasi kerja, juga berpengaruh secara negatif terhadap turnover intention pada karyawan. Stres kerja dibanyak literatur berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Sampel penelitian berjumlah 84 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan skala stres kerja (29 aitem valid dengan $. = 0,940$) dan skala kepuasan kerja (28 aitem valid dengan $. = 0,885$). Data yang diperoleh berdasarkan hasil analisi correlation pearson product moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,583$ dengan $p=0,00$ ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan negatif antara antara stres kerja dengan kepuasan kerja pegawai dikantor sekretariat DPRD Kota Tomohon dapat diterima. Nilai koefisien korelasi negatif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif, artinya bahwa semakin rendah stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Stres kerja dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 33.9% terhadap variabel kepuasan kerja.

Kata Kunci: stres kerja, kepuasan kerja

Abstract: *This study aims to determine whether or not there is a relationship between work stress and job satisfaction of employees at the secretariat office of the DPRD Kota Tomohon. Job satisfaction is an important variable to raise and improve in a work climate because job satisfaction has a direct effect on performance, work performance, employee engagement, productivity, work motivation, it also has a negative effect on employee turnover intention. Job stress in many literatures is negatively related to job satisfaction. The research sample was 84 with the sampling technique using saturated sampling. Data were collected using a work stress scale (29 valid items with $. = 0.940$) and a job satisfaction scale*

(28 valid items with $\alpha = 0.885$). The data obtained based on the Pearson product moment correlation analysis showed a correlation coefficient of -0.583 with $p=0.00$ ($p<0.05$). These results indicate that the hypothesis put forward by the researcher, namely that there is a negative relationship between work stress and job satisfaction of employees at the secretariat office of the Tomohon City DPRD, is acceptable. The negative correlation coefficient value indicates that the direction of the relationship between the two variables is negative, meaning that the lower the job stress, the higher the job satisfaction. Conversely, the higher the job stress, the lower the job satisfaction. Work stress in this study made an effective contribution of 33.9% to job satisfaction variables.

Keywords: *work Stress, work Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan dalam hal efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas untuk mencapai tujuannya. Tuntutan tugas-tugas perusahaan menjadi salah satu penyebab stress bagi karyawan karena tuntutan yang begitu tinggi. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stress bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang menuntut dan tidak peka serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Stress terkait pekerjaan yang dialami karyawan dapat merugikan bisnis, membuang produktivitas dan biaya pembayaran gaji, tunjangan, dan pengaturan lainnya menjadi tidak seimbang. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena berbagai alasan atau pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Stress kerja yang dialami setiap karyawan mungkin berbeda, namun stress juga ditentukan oleh orang itu sendiri. Respons psikologis, fisiologis, atau perilaku terhadap stress adalah hasil interaksi situasi dengan ciri-ciri kepribadian tertentu dan pola perilaku individu, yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai, pengalaman masa lalu, keadaan hidup, dan keterampilan. Tuntutan akan lebih banyak peran biasanya dirasakan oleh perempuan yang bekerja di lingkungan organisasi, terutama sebagai profesional dan ibu rumah tangga. Namun dibandingkan pria, mereka lebih rentan terhadap stress yang dapat menyebabkan penderitaan mental berupa kepuasan kerja. Tuntutan pekerjaan, pekerjaan rumah tangga dan keuangan keluarga dapat menimbulkan stress bagi wanita bekerja.

Perilaku stress kerja tidak hanya mempengaruhi individu tetapi juga

organisasi itu sendiri. Ketika karyawan sebagai individu tidak mampu beradaptasi, hal ini dapat dirasakan sebagai tekanan yang mengancam karyawan yang lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang bersangkutan. Stress dapat timbul dari tekanan atau ketegangan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara manusia dan lingkungan.

Stress adalah suatu keadaan tegang yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan keadaan seseorang. Akibatnya, stress yang berlebihan dapat membahayakan kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, dan pada akhirnya, penurunan kinerja tugas mereka berarti penurunan kinerja mereka (Handoko, 2008).

Penelitian lain juga menemukan korelasi negatif antara stress kerja dan kepuasan kerja (Henny, 2007). Hal ini menunjukkan bahwa ketika stress kerja meningkat, kepuasan kerja menurun. Di sisi lain, ketika stress kerja berkurang, kepuasan kerja meningkat. Hal ini didukung hasil penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja menurun ketika stress kerja meningkat (Ismail, Yao, dan Yunus, 2009). Pendapat ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang menyatakan adanya hubungan negatif antara kedua variabel stress kerja dan kepuasan kerja (Kusumadewi, Wijono dan Prapunoto, 2011).

Kepuasan kerja sangat penting karena orang-orang dalam organisasi merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan operasi organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan dengan sebaik mungkin melalui etos kerja, komitmen, kecintaan dan disiplin kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang nyaman atau tidak nyaman bagi karyawan terhadap pekerjaannya (Edy Sutrisno, 2009).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap orang dipuaskan secara berbeda karena karakteristik yang berbeda. Masalah kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memotivasi karyawan untuk berhasil.

Fenomena stres kerja yang terjadi di Sekretariat DPRD Kota Tomohon terkait dengan pengembangan profesi. Selama pengamatan, para peneliti menemukan bahwa beberapa karyawan menjalani pelatihan tambahan sesuai dengan persyaratan posisi yang sesuai, terkadang tanpa menerapkannya dengan benar. Selain tidak adanya kesempatan untuk maju, kepuasan yang dialami karyawan juga mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan, karena kepala departemen atau atasan membuat keputusan kenaikan pangkat berdasarkan pertimbangan pribadi, sehingga kriteria penilaian yang digunakan tidak jelas. Untuk yang lainnya Karyawan. Fenomena ini dapat menyebabkan sebagian pegawai tidak peduli dengan pekerjaannya dan merasa bertanggung jawab atas kemajuan organisasi, atau dengan kata lain merasa terlibat dengan organisasi, padahal sekretariat memiliki suasana yang menyenangkan dan memiliki salah satu fasilitas yang untuk mengurangi dampak stres kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dikantor sekretariat DPRD Kota Tomohon.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, kuantitatif berarti suatu bentuk penelitian yang

spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga terciptanya rancangan penelitian. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mencari informasi dengan menggunakan data numerik (angka-angka) untuk mempelajari sampel atau populasi tertentu dan untuk menguji teori variabel yang dipelajari untuk tujuan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional dengan tujuan untuk mengukur, mencari dan mendeteksi dua variabel penelitian serta untuk mengetahui kaitan antara variable-variabel yang ditentukan. Penelitian korelasional merupakan sebuah penelitian yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata, 2003).

Pendekatan ini dipilih untuk mencari tahu keeratan hubungan antar variabel yang diteliti. Desain ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Namun sebelum pengujian hipotesis menggunakan uji *correlation pearson product moment*, perlu dilakukan uji asumsi normalitas dan linieritas agar hasil uji korelasi bebas dari bias asumsi (Sugiyono, 2018)

Penelitian selama 3 bulan dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Populasi penelitian ini berjumlah 84 yang di *sampling* menggunakan *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh merupakan jenis *sampling* yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2010).

Skala disusun menggunakan skala likert, pilihan jawaban bergerak dari angka satu sampai empat. Skala stres

kerja merupakan adaptasi dari skala stres kerja yang terdiri dari 30 item (Wibowo, 2015). Sedangkan skala kepuasan kerja yang digunakan merupakan adaptasi dari skala *job satisfaction* dengan jumlah item sebanyak 30 item (Robbins, 2008).

Skala stres kerja memiliki 1 item tidak valid dari total 30 item sedangkan skala kepuasan kerja memiliki 2 item tidak valid dari total 30 item yang selanjutnya kedua skala di uji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan hasil kedua skala reliabel dengan derajat kekuatan reliabilitas berada pada kategori sangat tinggi ($\alpha > 0,800$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Jawaban yang responden berikan dideskripsikan dalam bentuk nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Hasil uji statistik deskriptif kemudian digunakan untuk menentukan kategori tinggi rendahnya tingkat suatu variabel pada pegawai. Tabel 1 menunjukkan hasil statistik deskriptif variabel penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 84 pegawai.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel

No	Variabel	Rata-Rata	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Standar Deviasi
1	Kepuasan Kerja	81.27	67	104	9.368
2	Stres Kerja	67.90	43	116	14.097

Untuk menentukan tinggi rendahnya hasil pengukuran variabel, digunakan 3 kategori, yaitu : rendah, sedang, dan tinggi. Untuk menentukan tingkat tinggi-rendah variabel pada subjek,

maka digunakan norma kategorisasi berikut.

Tabel 2. Norma Kategorisasi Hasil Pengukuran Skala Stres Kerja

No	Interval	Kategori	N	Persentase (%)	Mean	SD
1	29 – 58	Rendah	20	24 %		
2	59 – 87	Sedang	53	63 %	67.90	14.09
3	88 – 116	Tinggi	11	13 %		
Jumlah			84	100%		

Dari tabel 2 diketahui bahwa sebanyak 63% dari 84 pegawai memiliki stres kerja sedang, 24% pegawai memiliki stres kerja dalam kategori rendah dan 13% pegawai memiliki stres kerja dengan kategori tinggi. Dapat disimpulkan sebagian besar sampel memiliki stres kerja dengan kategori sedang.

Tabel 3. Norma Kategorisasi Hasil Pengukuran Skala Kepuasan kerja

No	Interval	Kategori	N	Persentase (%)	Mean	SD
1	28 – 56	Rendah	0	0		
2	57 – 84	Sedang	53	63%	81.27	9.368
3	85 – 112	Tinggi	31	37%		
Jumlah			84	100%		

Dari tabel 3 diketahui bahwa sebanyak 63% dari 84 pegawai memiliki skor kepuasan kerja dengan kategori sedang, dan sebesar 37 % pegawai memiliki kepuasan kerja dengan kategori. Dapat disimpulkan sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja dengan kategori sedang.

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi data penelitian masing-masing variabel. Uji normalitas data penelitian dilakukan dengan uji kolmogorov smirnov dikarenakan jumlah data lebih dari 100 pada masing-masing variabel. Dasar pengambilan keputusan adalah, apabila

nilai signifikan lebih besar atau sama dengan 0.05 (nilai signifikansi (*sig*) > 0.05) maka data dinyatakan normal, dan sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (nilai signifikansi (*sig*) < 0.05) maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi dengan normal atau dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
N	84	84
Test Statistic	.145	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)	.060 ^a	.072 ^a

Dari tabel *Kolmogorov-Smirnov* diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel stres kerja adalah 0.060 dan kepuasan kerja adalah 0.072 dimana nilai signifikansi data lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dengan variabel independen memiliki bentuk hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Sugiyono dan Susanto, 2015). Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $\geq 0,05$ ataupun nilai signifikansi pada *Linearity* $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel independen dan variabel dependen terdapat hubungan yang linier.

Tabel 5. Uji Linieritas

	Signifikansi
Linearity	0.000
Deviation from Linearity	0.306

Berdasarkan tabel *output* diatas, diketahui nilai *Sig. Linearity* dari data diatas adalah 0.000 ($p < 0.05$), dan *Sig.*

Deviation from Linearity sebesar 0.306 ($p > 0.05$) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas diatas, dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara kedua variabel adalah linier.

Uji Hipotesis

Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Analisis korelasi *Pearson* atau dikenal juga dengan korelasi *Product Moment* adalah analisis untuk mengukur keeratan hubungan secara linier antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal (Duwi Priyatno, 2014). Adapun dasar pengambilan keputusannya antarlain sebagai berikut.

- Jika nilai signifikansi < 0,05, artinya kedua variabel saling berhubungan.
- Jika nilai signifikansi > 0,05, artinya kedua variabel tidak memiliki hubungan satu sama lain.

Jika terdapat simbol negatif (-) pada *r* hitung / *rx_y*, maka bentuk hubungannya adalah negatif.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation 1	-.583**
	Sig. (2-tailed)	.000
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation -.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel adalah 0.000 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Simbol negatif menandakan bentuk hubungan kedua variabel adalah negatif yang artinya terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Tomohon. Untuk mengukur derajat keeratannya dapat menggunakan tabel dibawah ini.

**Tabel 7. Koefisien Korelasi
(Sugiyono, 2007)**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dalam menghadapi dunia kerja pada pegawai memiliki kekuatan hubungan yang sedang karena $r_{xy} = -0.583$ berada diantara 0.40-0.599.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel stres kerja (bebas) dalam memengaruhi variabel kepuasan kerja (terikat) yang dapat diindikasikan dengan melihat nilai *R Square* pada hasil analisis dalam tabel *Model Summary*.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.339	.331	7.660

Berdasarkan tabel 8, diketahui nilai desimal R Square adalah 0.339 oleh karena itu dapat diketahui bahwa stres kerja memengaruhi kepuasan kerja sebesar 33,9 % ($0,339 \times 100$)

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional seorang karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2007). Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika seorang karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, mereka merasa puas dengan apa yang mereka lakukan. Sebaliknya, ketika karyawan negatif (tidak suka), mereka

merasa tidak puas dengan apa yang mereka lakukan. Situasinya sangat menguntungkan, memungkinkan perusahaan menerapkan strategi dan tujuan yang dapat dicapai. Wibowo, Riana, dan Putra (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, keterlibatan karyawan lebih tinggi ketika kepuasan kerja yang dirasakan meningkat. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi merupakan pengaruh yang dominan. Kedua, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Pane & Fatmawati, 2017). Artinya kinerja karyawan meningkat ketika komitmen organisasional karyawan semakin tinggi. Ketiga, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Azhari, Resmawan, dan Ikhsan, 2021). Dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Keempat, komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel mediasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Kristianto, Suharnomo & Ratnawati, 2011). Artinya kinerja karyawan meningkat karena pengaruh kepuasan kerja meningkat sebelum komitmen individu terhadap organisasi semakin tinggi.

Penelitian Sudita (2015) menemukan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar. Ini memiliki efek negatif yang signifikan terhadap niat pendapatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Kelima, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Sentana & Surya, 2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berarti 24% pegawai Sekretariat DPRD Kota Tomohon termasuk dalam kategori stres kerja rendah, 63% staf termasuk dalam kategori stres kerja sedang dan 13% dalam kategori stres kerja tinggi. Rata-rata beban kerja yang dialami subjek selama penelitian adalah sedang dengan persentase berkisar antara 59-87 sebesar 63%. Informasi ini berarti bahwa staf Sekretariat Kota DPRD Kota Tomohon mampu mengelola stres kerja, sehingga dapat mengatasi hambatan kerja, meningkatkan produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Stres yang dikelola dengan baik dalam suatu organisasi dapat berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi. Hal ini dapat terjadi karena pada tingkat tertentu, stres dapat membuat karyawan memunculkan ide-ide inovatif untuk memecahkan masalah dan bekerja sedemikian rupa sehingga stres merupakan kondisi yang menumbuhkan sikap positif.

Penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja (Saputri, 2012). Semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah produktivitas tenaga kerja dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja karyawan di CV produksi Mediatama Surakarta.

Penelitian serupa menemukan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dosen di Politeknik Negeri Medan, konflik kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dosen di Politeknik Negeri Medan (Faulina, 2011). Penghargaan

dan kesempatan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja fakultas di Politeknik Negeri Medan.

Hasil penelitian kepuasan kerja yaitu 0% pegawai dikantor sekretariat DPRD Kota Tomohon berada pada kategori kepuasan kerja rendah, 63% pegawai dikantor sekretariat DPRD Kota Tomohon pada kategori sedang, dan 37% berada pada kategori tinggi. Ketika penelitian dilakukan, pegawai dikantor sekretariat DPRD Kota Tomohon sebagai subjek rata-rata berada di kategori sedang dimana persentase menunjukkan 63% pada rentang nilai 57 sampai 84. Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Handoko, 2008). Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

KESIMPULAN

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka jawaban atas rumusan masalah dan juga simpulan dari penelitian tentang “Hubungan Antara Stres kerja Dengan Kepuasan kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon” adalah terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pegawai dengan sumbangan efektif sebesar 33,9% yang berarti kepuasan kerja ditemukan akan rendah pada pegawai yang memiliki stres kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, Zulkifli., Resmawan, Erwin. & Ikhsan, M. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Forum Ekonomi ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150x
- Faulina. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Dosen Di Politeknik Negeri Medan*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Henny. (2007). *Hubungan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Customer Care Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Bekasi*. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Ismail, A., Yao, A. & Yunus, N. K. Y. (2009). *Relationship Between Occupational Stress And Job Satisfaction : An Empirical Study In Malaysia*. The Romanian Economic Journal. 4: Year Xii, 34
- Kristianto, D., Suharnomo., & Ratnawati, I. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional*, 1-11.
- Kusumadewi, S., Wijono, S., & Prapunoto, S. (2011). *Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru-Guru Di Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (Rsbi)*. Noetic Psychology, 1(3), 195-211.
- Pane, Sri Gustina., & Fatmawati. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb) Vol. 2. No.3. Oktober 2017. ISSN 2339-0506
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputri, N. E. (2012). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang)*. Skripsi. Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sentana, I Komang Agus Dharma.& Surya, Ida Bagus Ketut. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017: 5232-5261 ISSN : 2302-8912
- Sudita, I. N. (2015). *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman)*. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, 6(1), 89-99.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno, E., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana: Jakarta

Wibowo, I Gede Putro., Riana, Gede., & Putra, Made Surya. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 4.02 (2015) : 125-145. ISSN : 2337-306