

PENGARUH STRES KERJA (INDIVIDU, KELOMPOK, DAN ORGANISASI) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRAHA CANDI GOLF SEMARANG

Abu Hasan¹, Azis Fathoni SE MM², Djamaludin Malik S.Pd M.Si²

¹ Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

² Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Graha Candi Golf. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada Hukum Yerkes Podson yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal untuk membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika diuraikan secara parsial, stres kerja individu dan stres kerja kelompok mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Stres kerja kelompok merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Graha Candi Golf.

Kata kunci : *Stres kerja individu, stres kerja kelompok, stres kerja organisasi, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job stress on employee performance at PT Graha Candi Golf. Stress on performance can play a positive role and also play a negative role, as explained in the Law of Yerkes Podson which states the relationship between stress with performance like the letter U inverted. Job stress is an important aspect for the company, especially in relation to employee performance. Companies must have performance, good performance / high can help companies gain profits. Conversely, if performance declines can harm the company. Therefore the performance of employees need to get attention among others by way of conducting studies related to job stress variables.

This study uses quantitative research. The type of research used is a causal research to prove the cause or effect relationship influencing and influenced from the variables studied. This research is conducted by using questionnaire method that is closed that respondents are given an alternative choice of answers on each statement.

The study resulted that simultaneously job stress has a significant effect on employee performance. If partially explained, individual work job and group job stress have a significant

influence on employee performance while the job stress of the organization has no significant effect. Group job stress is the most influential factor on employee performance of PT Graha Candi Golf.
Keywords : *Individual job stress, group job stress, organizational job stress, employee performance.*

PENDAHULUAN

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada “Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik” (Mas’ud, 2002).

Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama

keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turn over*).

Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan pasar yang semakin mengglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya selain modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menggerakkan perekonomian perusahaan. Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi.

PT. Graha Candi Golf merupakan perusahaan kontraktor dalam bidang perumahan elite di kawasan Jangli Semarang. Selain rumah tinggal, PT Graha Candi Golf juga mengembangkan bisnisnya dalam pembangunan waterpark pertama di Semarang. PT. Graha Candi Golf merupakan perusahaan kontruksi yang sangat menjunjung tinggi kualitas property yang dibuat serta pengerjaan pembangunan yang cepat dengan hasil yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor kontruksi adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak.

Dalam penelitian ini variabel stres yang akan diteliti yaitu : Stres Individu (Konflik Peranan, Beban Kerja, Pengembangan Karir), Stres Kelompok (Hubungan dalam

Pekerjaan), Stres Organisasi (Struktur dan Iklim Organisasi) (Gibson: 1987). Ketiga variabel tersebut, akan diteliti sehingga nantinya perusahaan bisa mengidentifikasi sumber stres mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu ditangani dengan serius.

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Stres kerja karyawan dilihat dari jawaban terhadap kuesioner dari para karyawan PT Graha Candi Golf Semarang, sedangkan yang terpilih sebagai sampel, diwakili oleh

variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator stres kerja.

- a. Stres Individu (X1), meliputi indikator :
 - Konflik peranan. Konflik peran akan timbul jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan. Pertentangan antara tugas- tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
 - Beban kerja. Seorang pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.
 - Pengembangan karir. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.
- b. Stres Kelompok (X2), meliputi indikator :
 - Hubungan dalam pekerjaan. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala- gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.
 - Tuntutan hubungan antar pribadi. Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan pribadi yang buruk.

Hal ini biasanya terjadi pada karyawan yang mempunyai kebutuhan sosial yang tinggi.

- c. Stres Organisasi (X3), meliputi indikator :
 - Struktur organisasi. Menentukan tingkat diferensi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil.
 - Kepemimpinan. Menggambarkan gaya kepemimpinan yang diambil oleh pimpinan atau atasan.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terkait dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan di PT Graha Candi Golf Semarang. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Aslihah, 2015). Kinerja karyawan diukur dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai yang terpilih sebagai sampel, yang mana butir-butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja, yaitu kualitas

kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Ferdinand dalam Sinambela (2016), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Graha Candi Golf. Keseluruhan karyawan tersebut akan menjadi responden dalam penelitian ini, sehingga dapat dikatakan bahwa sampel merupakan seluruh jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 50 orang.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan berupa Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan *skala*

likert (Sari, 2015).

Untuk skor dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menggunakan *skala likert* dengan ketentuan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 (Melindasari, 2015).

D. Metode Analisis

1. Analisis Univariat

Mendeskripsikan data masing-masing variabel yaitu stres kerja (stres kerja individu, stres kerja kelompok, stres kerja organisasi) dan kinerja karyawan dengan tabel distribusi frekuensi dalam jumlah dan persentase.

2. Analisis Bivariat

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja (stres kerja individu, stres kerja kelompok, dan stres kerja organisasi) terhadap kinerja karyawan PT Graha Candi Golf. Rumus yang digunakan

yaitu : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan

Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	45	90 %
Perempuan	5	10 %
Total	50	100 %
Usia		
16-25 tahun	15	30 %
26-35 tahun	19	38 %
36-45 tahun	12	24 %
>45 tahun	4	8 %
Total	50	100 %
Masa Kerja		
1-10 tahun	22	44 %
11-20 tahun	21	42 %
20-30 tahun	7	14 %
Total	50	100 %
Pendidikan		
SD	9	18 %
SMP	7	14 %
SMA	27	54 %
D3	2	4 %
S1	5	10 %
Total	50	100 %

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis

kelamin laki-laki dengan jumlah 45 orang atau 90% sedangkan perempuan hanya 5 orang (10%) dari total sampel 50 orang. Jumlah responden terbanyak pada usia 26-35 tahun (19 orang atau 38%), kemudian usia 16-25 tahun 15 orang (30%), usia 36-45 tahun 12 orang (24%), dan >45 tahun sebanyak 4 orang (8%). Dari 50 orang responden, 22 orang memiliki masa kerja antara 1-10 tahun (44%), kemudian hanya berselisih satu untuk responden dengan masa kerja antara 11-20 tahun yaitu 21 orang (42%), dan jumlah terkecil adalah masa kerja antara 20-30 tahun sebanyak 7 orang atau 14%. Sebagian besar responden pendidikan terakhirnya adalah SMA yakni sebanyak 27 orang (54%), SD sebanyak 9 orang (18%), SMP sebanyak 7 orang (14%), S1 sebanyak 5 orang (10%), dan paling sedikit adalah D3 sebanyak 2 orang (4%) dari total sampel 50 orang.

B. Analisis Data

1. Analisis Univariat

Tabel 2. Hasil Skor Kuesioner untuk Stres Kerja Individu (X1), Stres Kerja Kelompok (X2), Stres Kerja Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Total									
		SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
X1	P1	0	0%	17	34%	9	18%	20	40%	4	8%
	P2	1	2%	6	12%	14	28%	26	52%	3	6%
	P3	1	2%	12	24%	8	16%	24	48%	5	10%
	P4	1	2%	14	28%	13	26%	19	38%	3	6%
	P5	1	2%	10	20%	10	20%	21	42%	8	16%
	P6	1	2%	4	8%	13	26%	28	56%	4	8%
	P7	1	2%	5	10%	7	14%	29	58%	8	16%
	P8	1	2%	2	4%	7	14%	31	62%	9	18%
	P9	2	4%	5	10%	4	8%	33	66%	6	12%
X2	P10	1	2%	4	8%	6	12%	33	66%	6	12%
	P11	1	2%	6	12%	3	6%	33	66%	7	14%
	P12	12	24%	31	62%	3	6%	4	8%	0	0%
	P13	16	32%	30	60%	1	2%	2	4%	1	2%
	P14	9	18%	35	70%	3	6%	2	4%	1	2%
	P15	9	18%	35	70%	4	8%	2	4%	0	0%
X3	P16	10	20%	36	72%	2	4%	2	4%	0	0%
	P17	10	20%	38	76%	1	2%	1	2%	0	0%
	P18	4	8%	33	66%	9	18%	3	6%	1	2%
	P19	2	4%	30	60%	12	24%	6	12%	0	0%
	P20	3	6%	30	60%	13	26%	4	8%	0	0%
Y	P21	2	4%	34	68%	8	16%	5	10%	1	2%
	P22	2	4%	24	48%	14	28%	9	18%	1	2%
	P23	2	4%	14	28%	12	24%	20	40%	2	4%
	P24	7	14%	34	68%	5	10%	4	8%	0	0%
	P25	5	10%	32	64%	10	20%	3	6%	0	0%
	P26	5	10%	35	70%	7	14%	3	6%	0	0%

Pada Tabel 2 di atas dapat dilihat jumlah dan persentase jawaban berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Sebagian besar pada stres kerja individu menjawab Tidak Setuju terhadap pernyataan yang ada

pada kuesioner. Sedangkan pada variabel stres kerja kelompok, stres kerja organisasi, dan kinerja karyawan sebagian besar responden menjawab Setuju terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner.

2. Analisis Bivariat

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Cronbach's α	Keterangan
X1	P1	.289	.2787	valid	0,816	Reliabel
	P2	.280	.2787	valid		
	P3	.282	.2787	valid		
	P4	.279	.2787	valid		
	P5	.346	.2787	valid		
	P6	.283	.2787	valid		
	P7	.281	.2787	valid		
	P8	.290	.2787	valid		
	P9	.284	.2787	valid		
X2	P10	.281	.2787	valid	0,834	Reliabel
	P11	.292	.2787	valid		
	P12	.291	.2787	valid		
	P13	.284	.2787	valid		
	P14	.285	.2787	valid		
	P15	.286	.2787	valid		
X3	P16	.305	.2787	valid	0,879	Reliabel
	P17	.291	.2787	valid		
	P18	.296	.2787	valid		
	P19	.290	.2787	valid		
	P20	.283	.2787	valid		
Y	P21	.289	.2787	valid	0,839	Reliabel
	P22	.293	.2787	valid		
	P23	.291	.2787	valid		
	P24	.324	.2787	valid		
	P25	.282	.2787	valid		
	P26	.296	.2787	valid		

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r hitung > dari r tabel (0,2787) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan

valid. Masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.196	4.114		3.451	.001
Stres Kerja Individu	.166	.082	.273	2.037	.047
Stres Kerja Kelompok	.304	.146	.286	2.074	.044
Stres Kerja Organisasi	.239	.168	.194	1.426	.160

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa untuk stres kerja individu, nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,047 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X1 mempunyai t hitung ($2,037 > t$ tabel $(2,0106)$), sehingga dapat dikatakan variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk stres kerja kelompok, nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,044 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Variabel X2 mempunyai t hitung ($2,074 > t$ tabel $(2,0106)$), sehingga dapat dikatakan variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan stres kerja kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk stres kerja organisasi, nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,160 > 0,05$), maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X3 mempunyai t hitung ($2,074 > t$ tabel $(2,0106)$), sehingga dapat dikatakan variabel X3 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan stres kerja organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Higgins berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja karyawan, sejumlah besar

penelitian telah menyelidiki pengaruh stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres - kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum *Yerkes Podson* (Mas'ud, 2002). Menurut Looker dalam Noviansyah dan Zunaidah (2011), pola U terbalik tersebut menunjukkan pengaruh tingkat stres (rendah - tinggi) dan kinerja (rendah - tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlampau sedikit dapat menyebabkan kebosanan, frustrasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan - kemampuan kita secara penuh.

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira - kira sesuai dengan

kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres (Noviansyah dan Zunaidah, 2011).

Stres atau stres kerja dapat dipandang dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distres*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *rustres*. Stres dipandang positif karena dengan adanya stres seorang karyawan bisa bekerja dengan lebih baik untuk mencapai apa yang diinginkannya. Apabila seorang karyawan memandang stres dari sisi negatif akan menimbulkan dampak negatif pula (Isvandiari dan Alam, 2015).

KESIMPULAN

1. Stres kerja individu (0,047) dan stres kerja kelompok (0,044) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{sig} < 0,05$), sedangkan stres kerja organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Graha Candi Golf ($\text{sig} = 0,160 > 0,05$).
2. Stres kerja kelompok merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Graha Candi Golf.

DAFTAR PUSTAKA

Aslihah, NA. 2015. *Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan di Koperasi Syari 'ah Binama Semarang*. Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Universitas Islam Negeri Walisongo.

Isvandiari, A dan Alam F. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang (Kusuma Agrowisata)*. Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1, Februari 2015 : 9-14. Malang. Jurusan Manajemen : STIE ASIA Malang.

Mas'ud, F. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Melindasari, I. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik*. Surabaya. Fakultas Ekonomi : Universitas Wijayaputra.

Noviansyah dan Zunaidah. 2011. *Pengaruh*

Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPerkebunan Minanga Ogan Baturaja. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18 Desember 2011.

Sari, RP. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Yogyakarta. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi : Universitas Negeri Yogyakarta.

Sasono, E. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2.

Sinambela, YES. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Surat Kabar Harian Umum LampungPost*. Bandar Lampung. Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Universitas Lampung.