

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API  
INDONESIA DI STASIUN KEBAYORAN*****THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. INDONESIA  
TRAIN AT KEBAYORAN STATION*****Lutfia Novianti<sup>1</sup>, Nasrul Adadi<sup>2</sup>**

Fakultas ekonomi, Universitas Pamulang

Email : [Lutfia\\_novianti@icloud.com](mailto:Lutfia_novianti@icloud.com)<sup>1</sup>, [nasruladadi01@gmail.com](mailto:nasruladadi01@gmail.com)<sup>2</sup>

## Article history :

Received : 24-12-2024

Revised : 25-12-2024

Accepted: 27-12-2024

Published:30-12-2024

**Abstract**

*The scope of this research aims to determine the effect of work stress on employee performance among PT.Kereta Api Indonesia employees at Kebayoran Station. This type of research is quantitative and associative research with the unit of analysis studied being PT.Kereta Api Indonesia employees at Kebayoran Station. This research is a population study with a population of 100 respondents. The questionnaire tests its validity and reliability before conducting research data. The test equipment used in this research uses classical assumptions, the data analysis method used is simple regression analysis. The results of this study show that work stress has an effect on employee performance, which is indicated by the calculated value of  $t (17.015) > t \text{ table} (1.984)$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The calculated value of  $t$  means that work stress has an effect on employee performance. To improve employee performance among PT. Kereta Api Indonesia employees at Kebayoran Station, leaders should be more able to participate actively in every activity or group work and provide motivation to employees so that all work can be carried out well.*

**Key words:** *employee performance, stress on performance, physical and non-physical work environmen*

**Abstrak**

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Karyawan PT.Kereta Api Indonesia di Stasiun Kebayoran. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah Karyawan PT.Kereta Api Indonesia di Stasiun Kebayoran. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 100 responden. Kuesioner uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan data penelitian. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan asumsi klasik, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai hitung  $t (17.015) > \text{tabel } t (1,984)$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai hitung  $t$  artinya stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Karyawan PT.Kereta Api Indonesia di Stasiun Kebayoran, pimpinan hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok serta memberikan motivasi kepada pegawai agar segala pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

**Kata kunci:** *kinerja karyawan, stress terhadap kinerja, lingkungan kerja fisik dan non-fisik*

**PENDAHULUAN**

Pada saat ini, perkembangan dan kemajuan birokrasi yang begitu pesat mendorong semua bisnis, baik pemerintahan maupun swasta, untuk menjadi kompetitif dan inovatif untuk menjaga kesinambungan dan mencapai tujuan mereka. Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia yang handal, profesional, dan berkompotensi diperlukan untuk mencapai kesuksesan. Sumber daya manusia merupakan



aset yang sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi, baik formal maupun non-formal. Sumber daya manusia terdiri dari semua pekerja dan karyawan yang langsung terkait dengan pelaksanaan misi dan pencapaian visi organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, pimpinan mengharapkan bahwa pekerja atau karyawan memiliki kinerja yang baik melalui kompetensi, kepercayaan, dan integritas.

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau hasil dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sumber daya manusia yang handal adalah mereka yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan semangat untuk menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepada mereka. Untuk mencapai hal ini, manajemen operasional adalah strategi yang harus digunakan.

Stres kerja adalah kondisi yang tidak menyenangkan yang dihadapi pegawai saat melakukan tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas, dan jika kondisi ini dibiarkan terus menerus, hal itu akan berdampak negatif pada kinerja karyawan itu sendiri dan instansi pada umumnya.

Dalam hal ini, perusahaan memiliki standar khusus untuk pekerjaan yang dilakukan. Standar ini dapat dibuat berdasarkan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang optimal. Namun, jika seorang karyawan diberi tugas yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, mereka akan mengalami stres di tempat kerja.

Berdasarkan teori di atas, penulis melakukan pengamatan terhadap fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia di Stasiun Kebayoran. Hasilnya menunjukkan bahwa beberapa karyawan mengalami stres kerja karena beban kerja yang terus menerus, kinerja mereka kurang optimal, beberapa karyawan menerima pekerjaan dari atasan mereka yang selalu tertunda dan tidak sesuai dengan standar yang diharapkan, dan beberapa karyawan mengalami stres kerja karena beban kerja yang terus menerus.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik melakukan penelitian terhadap **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Kereta Api Indonesia Di Stasiun Kebayoran”**.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Stres Kerja**

Setiap organisasi memiliki sistem untuk mengukur kinerja untuk mengukur kemajuan yang telah dicapai. Tujuan dari sistem ini adalah untuk meningkatkan kemajuan organisasi ke arah yang lebih efisien dan efektif. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tertekan, tekanan, konflik, kelelahan, panik, kemurungan, dan kehilangan kekuatan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, menurut Koesomowidjojo (2017:21). Menurut Setiawan (2016), ada tiga indikator lingkungan kerja: 1. Suasana kerja, 2. Hubungan dengan rekan kerja, dan 3. Ketersediaan fasilitas kerja.

Menurut Robbins dalam Oemar (2017), stres kerja juga didefinisikan sebagai ketika seseorang mengalami ketegangan karena adanya situasi yang mempengaruhinya. Wala et al. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ada hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan; semakin banyak stres di tempat kerja akan berdampak pada kinerja yang lebih buruk. Menurut Rajeshwaran dan Akhtarsha (2017) hasil yang di temukan bahwa stress terkait keluarga, stress terkait bawahan, stress akibat kelelahan dan stress berdasarkan kepribadian di temukan sebagai prediktor signifikan dari komitmen organisasi dan komitmen berkelanjutan berperan penting dalam kinerja pekerjaan.



Berdasarkan beberapa pendapat di atas, stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan tertekan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Tingkat stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### **Konsep Kinerja Karyawan**

Kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan tugas mereka untuk organisasi atau perusahaan dengan kinerja yang baik, karena kinerja organisasi bergantung pada kinerja karyawannya, disebut kinerja karyawan. Apa yang dapat dilakukan dan dihasilkan seseorang untuk organisasi disebut kinerja. Kinerja, Menurut Sutrisno dalam Duha (2014:215), kinerja adalah “bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”. Sinambela dalam Bintoro dan Daryanto (2017:105) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai “kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu”. Sementara Nawawi Uha (2013:212) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai “hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan Tingkat di mana orang mengidentifikasi secara psikologis dan pekerjaan mereka dan menanggapi tingkah kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh Perusahaan (Robbins dan Judge, 2018:50), Menurut Masram dan Muah (2017:117) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep Tunggal.

Menurut beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja karyawan yang berlaku di perusahaan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres di tempat kerja. Ini karena stres terbagi menjadi dua kategori: stres yang berdampak positif dan stres yang berdampak negatif. Individu yang memiliki daya tahan yang tinggi terhadap stres di tempat kerja dan individu yang memiliki daya tahan yang rendah terhadap stres di tempat kerja. Dengan kata lain, jika stres di tempat kerja memiliki tingkat yang tinggi, itu akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karena setelah itu terjadi, stres berubah menjadi stimulus negatif.

Stres tidak hanya dapat berfungsi dengan baik atau bermanfaat, seperti yang dinyatakan Suprihadi dalam Arfani dan Luterlan (2018), tetapi juga dapat berdampak negatif atau mengganggu prestasi kerja. Stres dapat mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung pada tingkatnya. Menurut Hasibuan (2014:204), "prestasi kerja atau kinerja pegawai yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri." Hal ini menunjukkan bahwa stres dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Oleh karena itu, stres dapat mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang terus menerus akan mempengaruhi kinerja pekerja, menyebabkan organisasi tidak mencapai tujuan yang diharapkan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: Menurut Duha (2014:223) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Proses penyaluran tanggung jawab adalah pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atasan pihak yang berada dibawahnya.



2. Segala sesuatu dalam organisasi pasti akan terjadi, terlepas dari kesalahan pemahaman, perdebatan, atau konflik. Penguasaan materi kerja, penguasaan materi kerja salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu.
3. Harapan, harapan yang dimiliki individu, menunjukkan bahwa kalau individu juga berkeinginan agar tetap memiliki kinerja sebab dengan adanya kinerja maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja tersebut.
4. Kesempatan untuk bertumbuh, setelah individu mewujudkan harapa-harapannya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya.
5. Kecintaan pada pekerjaan, individu tidak akan berpaling kemana-mana.
6. Lingkungan kerja, pandangan dan pemahaman akan keadaan dimana individu mengabdikan dirinya kerja adalah hal dasar yang dimiliki individu untuk menyatu dengan apapun situasi dan kondisi didalam organisasi.

Menurut Narmodo dalam Umar (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kepuasan kerja  
Kepuasan karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Motivasi  
Pemimpin organisasi harus memiliki motivasi kerja dari anggota organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.
3. Pendidikan  
Secara umum, individu dengan pendidikan lebih tinggi akan memiliki kualitas akademik yang lebih tinggi.
4. Disiplin kerja  
Disiplin kerja adalah sikap seseorang atau kelompok yang selalu ingin mengikuti atau mematuhi aturan yang telah ditentukan.
5. Keterampilan  
Keterampilan berdampak besar pada kinerja karyawan perusahaan. Kemampuan karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, kursus, dan metode lain.
6. Sikap etika kerja  
Hubungan yang selaras, selaras, dan seimbang diciptakan oleh perspektif individu atau kelompok.

Selanjutnya menurut Mahmudi (2005:21) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Faktor team meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
2. Faktor kepemimpinan: Kualitas yang diberikan oleh pimpinan untuk mendorong, mendorong, mengarahkan, dan mendukung orang lain.
3. Faktor tim termasuk tingkat dukungan dan semangat dari rekan satu tim, kepercayaan satu sama lain, keserataan, dan kekompakan.
4. Faktor sistem termasuk sistem kerja, proses organisasi, infrastruktur atau fasilitas kerja, dan kultur kerja organisasi..

Menurut Mangkunegara dalam Arfani dan Luterlan (2018), stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja, yang pasti dialami oleh karyawan, juga merupakan faktor stres lainnya. akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi perusahaan. Berdasarkan uraian para ahli di atas, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem, tim, organisasi, kepemimpinan, faktor psikologis, dan individu.



## Indikator Variabel Penelitian

### Indikator Stres Kerja

Loyalitas Kerja dipengaruhi oleh tekanan kerja. Beberapa indikator lingkungan kerja, menurut Jeferson Siahaan (2020), termasuk: 1) Intimidasi dan tekanan yang diperoleh dari rekan kerja, pemimpin bisnis, dan pelanggan. 2) 3) Tidak layak untuk posisi tersebut. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan, atau berulang

Berdasarkan metrik di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor stres kerja termasuk beban kerja, sikap pimpinan, lingkungan kerja, tekanan, dan target untuk menyelesaikan pekerjaan.

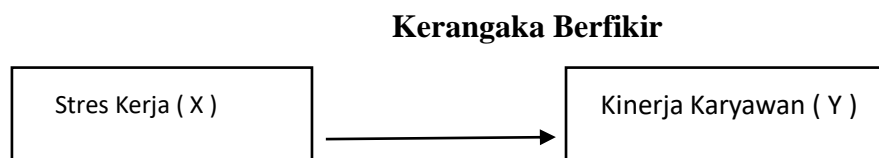
### Indikator Kinerja Karyawan

Menurut setiawan dalam kartika dan hardiansyah (2017), beberapa indikator dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1. Ketepatan penyelesaian tugas berarti pengelolaan waktu dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas.
2. Kesiapan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan tentang waktu masuk dan pulang kerja serta jumlah kehadiran dikenal sebagai kesesuaian jam kerja.
3. Jumlah karyawan yang tidak hadir dalam suatu perusahaan selama periode tertentu dikenal sebagai tingkat kehadiran.
4. Kerjasama antara pegawai adalah kemampuan seorang pekerja untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu tugas yang ditetapkan dengan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal dan daya guna yang paling signifikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, metrik kinerja pekerja termasuk kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

### Kerangka Berfikir



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia Di Stasiun Kebayoran.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sedangkan jenis penelitian yang digunakan disini adalah asosiatif, yaitu penelitian yang menunjukkan akibat suatu sebab (kausal).



## Sampel dan Populasi

Menurut Sugiyono (2018), sampel merupakan bagian dari populasi dalam hal jumlah dan karakteristiknya. Karena kekurangan dana, tenaga, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel populasi. Dalam penelitian ini, sampel diambil menggunakan metode sampling jenuh, yang dimasukkan ke dalam kelompok sampel tanpa kemungkinan. Untuk menghitung jumlah sampel yang digunakan para peneliti, formula slovin digunakan. Menurut Yusuf (2016:150), sampel adalah salah satu yang paling mewakili populasi dan mencerminkan populasi yang bersangkutan. Terdapat sekitar 100 karyawan PT. Kereta Api Indonesia Di Kebayoran Lama yang berarti 100 karyawan yang menjadi sampel penelitian ini.

## Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) dengan menentukan nilai yang relevan dengan nilai Y (variabel dependen) dan memperkirakan nilai-nilai yang terkait dengan nilai X (variabel independen). Metode ini dapat dimodelkan dengan menggunakan model matematis berikut, menurut Supranto (2009:239):

$$Y = f(X)$$

Atau persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

$\beta_0$  = Koefisien konstanta

$\beta_1$  = Koefisien variabel bebas

X = Variabel Independen

e = Error

Persamaan di atas diregresi dengan Metode Ordinari Least Square (OLS), yang menghasilkan *persamaan berikut: Sugiyono (2014)*

$$Y = \beta'_0 + \beta'_1 X$$

Keterangan :

Y = Variabel Terkait yang diprediksi

$B_0$  = Konstanta

$B_1$  = Koefisien regresi yang diprediksikan

X = Variabel bebas

Pada Kantor Stasiun Kebayoran , maka sampelnya 100 orang pegawai.



## HASIL PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

Hasil Penelitian di peroleh unuk  $t_{hitung}$  Untuk variable stress kerja ( X ) adalah sebesar 17,015 dan tingkat sgnifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai tabel pada a 0.05 adalah sebesar 1.984 karena nilai  $t_{hitung} (17.015) > t_{tabel} (1.984)$  dan Tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  Maka Keputusan adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dengan arti bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada karyawan PT.KAI di Setasiun kebayoran.

Uji Koefisien Determinasi dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (  $R^2$  ) sebesar 0.747 sehingga dapat menunjukkan bahwa sebesar 74.7% keragaman variabel terkait (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (stress kerja) sedangkan sisanya 25.3% di pengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kesimpulan dari penelitian yaitu Stress kerja mempunyai pengaruh negativ terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung} (17.015) > t_{tabel} (1.984)$  dan tingkat signifikan  $0.000 < a (0.05)$ , maka disimpulkan stress kerja memiliki pengaruh ngeatif terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api di stasiun kebayoran.

### Analisis Dan Pembahasan

Studi ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, menggunakan metode Ordinary Last Square (OLS), untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk mengetahui dampak dari stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Kereta Api di setasiun kebayoran, menggunakan persamaan regresi berikut:

$$Y = 31.011 + 0.949 X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas maka koefisien  $B_o$  sebesar  $-3.001$  Artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada **STRES KERJA ( X )** akan meningkat kerja kinerja karyawan ( Y ) sebesar 0.949

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} (17.015) > t_{tabel} (1.984)$  dan Tingkat signifikan  $0.000 < a 0.05$  Maka Keputusan adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak
2. Hasil penelitian pada karyawan PT.Kreta Api Indonesia mengatakan bahwa variabel stress kerja (X) berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) karena nilai hitung  $t (17.015) > tabel t (1.984)$  dan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ . Maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dengan arti bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dikator pt kreta api di stasiun kebayoran.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data hasil penelitian ini yaitu tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Di Stasiun Kebayoran Lamadapat disimpulkan yaitu :

Stres kerja mempunyai pengaruh yang negative terhadap kinjera karyawan, dengan nilai  $t_{hitung} (17.015) > tabel t (1.984)$  dan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ .,maka disimpulkan stress kerja mmiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Di Kebayoran Lama.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arfani dan Luterlan. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gava Media, Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Bintoro, T., & Daryanto. (2017). Definisi kinerja karyawan menurut para ahli.
- Kartika dan Hardiansyah. 2017. Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Kartika, R., & Hardiansyah. (2017). Indikator untuk mengukur kinerja dalam organisasi.
- Koesomowidjogo, S.M. 2017. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses,
- Masram, & Muah. (2017). Kepuasan kerja sebagai respon afektif terhadap pekerjaan.
- Oemar, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*
- Rajeshwaran, N., & Akhtarsha, S. (2017). Analisis stres kerja sebagai prediktor komitmen organisasi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Analisis faktor kinerja organisasi.
- Satoto, H. B., & Ayungnityas, D. (2016). *Manajemen stres kerja*
- Setiawan, B. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Setiawan, D.P. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Umar. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai
- Wala, A., dkk. (2017). Stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
- Wala, F.M, Uhing, Y., dan Lumintang, G. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.