



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 8863-8873

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Frida Aprillia^{1✉}, Dhuha Safria², Purwatiningsih³, Alan Budi Kusuma⁴

Universitas Bina Sarana Informatika

Email : frida.frp@bsi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hal yang selalu menjadi ukuran penilaian dalam sebuah perusahaan. Namun, kinerja karyawan umumnya menunjukkan bagaimana pekerja dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, sehingga akan selalu ada karyawan atau pekerja yang kinerjanya baik, dan ada juga yang kinerjanya kurang baik. Dua faktor yang secara umumnya mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja dan kepuasan kerja. Kedua faktor ini tidak hanya berpengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memiliki hubungan saling mempengaruhi. Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja yang tinggi dapat berfungsi sebagai buffer terhadap stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan total sampel 40 responden. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dan pengelolaan data menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Koefisien determinasi sebesar 0,567 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh sebesar 56,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

Employee performance is something that is always a measure of assessment in a company. However, employee performance generally shows how workers can carry out their work well, so that there will always be employees or workers whose performance is good, and there are also those whose performance is not so good. Two factors that generally influence employee performance are job stress and job satisfaction. These two factors not only individually influence employee performance, but also have a mutually influencing relationship. High job stress can reduce job satisfaction, while high job satisfaction can function as a buffer against job stress and improve employee performance. The research was conducted using quantitative methods with a total sample of 40. The analysis technique used multiple linear regression and data management used SPSS version 25. The results of the study concluded that simultaneously job stress and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 0.567 indicating that the variables of job satisfaction and job stress have an influence of 56.7% on employee performance, while the remainder is influenced by other variables not examined in this research.

Keyword: *Work Stress, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal yang selalu menjadi ukuran penilaian dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan menunjukkan bagaimana pekerja dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, sehingga akan selalu ada karyawan atau pekerja yang kinerjanya baik dan ada juga yang kinerjanya kurang baik. Kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dalam bidangnya (Darda, Rojikun, and Yusuf 2022). Kinerja adalah suatu ukuran prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi yang berhubungan dengan segala hal yang akan atau yang telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Kinerja perusahaan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Rahman, Purwati, and Yazid 2017).

Peningkatan kinerja karyawan merupakan tujuan utama bagi setiap organisasi dalam mencapai kesuksesan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi fokus utama bagi para peneliti dan praktisi manajemen sumber daya manusia. Dua faktor yang umumnya mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja merupakan kondisi yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya.

Menurut Robbins (2012), stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia

yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Hal ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti tekanan waktu, beban kerja yang berlebihan, konflik peran, atau ketidakpastian tugas. Seringkali para pekerja dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan tanpa disadari, hal ini dapat membuat karyawan merasa stres yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan tersebut (Noor, Rahardjo, and Ruhana 2016; Rumimpunu 2015).

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2017) juga berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Rivai dan Mulyadi (2017) mengatakan bahwa stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Zafar et al. (2015) menyatakan bahwa stres terbagi dua, yaitu eustress (stres yang dapat merangsang kinerja seseorang dan secara positif dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik) dan distress (stres yang menghasilkan efek negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan). Indikator stres kerja menurut Robbins (2012) meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan evaluasi positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti lingkungan kerja, pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, dan dukungan sosial dari rekan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan harus ditingkatkan semaksimal mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan kerja tinggi, serta loyalitas karyawan semakin meningkat (Prasetyo and Marlina 2019). Kepuasan kerja adalah kondisi emosional dan evaluatif positif yang dialami oleh individu terhadap pekerjaannya. Ini mencakup perasaan puas, senang, atau memuaskan terkait dengan berbagai aspek pekerjaan yang mereka lakukan dan lingkungan di mana mereka bekerja. Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2014) meliputi pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan sekerja yang mendukung.

Kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk secara konsisten dan efektif mencapai atau melebihi standar yang ditetapkan oleh organisasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini mencakup hasil konkret yang diperoleh, seperti produktivitas, kualitas

kerja, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, serta kontribusi positif terhadap tim dan organisasi secara keseluruhan. Kinerja juga mencakup aspek lain seperti kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, mengatasi tantangan dalam pekerjaan, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Gibson et, al (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan, yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Mathis dan Jackson (2016) menyebutkan indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Kedua faktor ini tidak hanya berpengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memiliki hubungan saling mempengaruhi. Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja yang tinggi dapat berfungsi sebagai buffer terhadap stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan stres kerja dan kepuasan kerja yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang sistematis dan objektif dari fenomena yang diteliti serta memberikan kemampuan untuk menggeneralisasi hasil penelitian (Sugiyono 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada berbagai industri di area Jabodetabek. Area Jabodetabek dipilih karena merupakan salah satu pusat industri dan bisnis terbesar di Indonesia, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling, dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja minimal selama satu tahun di perusahaan tempat mereka bekerja. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan terdiri dari 30 pertanyaan yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah diidentifikasi dari literatur yang relevan. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengelolaan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu proses atau langkah metodologis yang dilakukan untuk menilai seberapa efektif suatu instrumen pengukuran atau alat penelitian dianggap dalam mengukur konsep atau variabel yang dimaksud.

Tabel 1. Uji Validitas

Instrumen	Nilai P Pearson	Nilai Sig	Keterangan
X1.1	0.05	0.000	Valid
X1.2	0.05	0.000	Valid
X1.3	0.05	0.000	Valid
X1.4	0.05	0.000	Valid
X1.5	0.05	0.000	Valid
X1.6	0.05	0.000	Valid
X2.1	0.05	0.010	Valid
X2.2	0.05	0.000	Valid
X2.3	0.05	0.000	Valid
X2.4	0.05	0.000	Valid
X2.5	0.05	0.000	Valid
X2.6	0.05	0.000	Valid
X2.7	0.05	0.000	Valid
X2.8	0.05	0.000	Valid
X2.10	0.05	0.000	Valid

Instrumen	Nilai P Pearson	Nilai Sig	Keterangan
X2.11	0.05	0.000	Valid
X2.12	0.05	0.000	Valid
X2.13	0.05	0.000	Valid
X2.14	0.05	0.000	Valid
X2.15	0.05	0.000	Valid
Y1	0.05	0.000	Valid
Y2	0.05	0.000	Valid
Y3	0.05	0.000	Valid
Y4	0.05	0.000	Valid
Y5	0.05	0.000	Valid
Y6	0.05	0.000	Valid
Y7	0.05	0.000	Valid
Y8	0.05	0.000	Valid
Y9	0.05	0.000	Valid
Y10	0.05	0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan untuk semua variabel penelitian, nilai P Pearson seluruh instrument kuesioner untuk variabel ini < 0,05 sehingga dinyatakan seluruh pernyataan adalah valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil	Keterangan
X1	0.6	0.886	Reliabel
X2	0.6	0.912	Reliabel
Y	0.6	0.89	Reliabel

Dari hasil pengolahan data, didapatkan angka cronbach's alpha untuk semua variabel sudah lebih besar dari 0,6, sehingga semua variabel sudah reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.06879536
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.153
	Negative	-.075
Test Statistic		.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas menunjukkan data terdistribusi normal, karena nilai signifikansi sebesar 0.086 yang berarti lebih besar dari 0.05.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil uji Hetroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.032	2.457		.827	.413		
	Stres Kerja	-.234	.149	-.392	-1.575	.124	.405	2.466
	Kepuasan Kerja	.117	.074	.394	1.583	.122	.405	2.466

a. Dependent Variable: Abs_REST

Dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode glesjer, maka didapatkan nilai Sig pada kedua variable adalah 0,124 dan 0,122. Angka tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi.

Uji yang ketiga adalah uji multikolinieritas dengan menggunakan uji Variance

Inflation Factor (VIF), untuk memastikan tidak adanya masalah multikolinieritas antar variabel.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.545	3.733		3.629	.001			
	Stres Kerja	-.110	.226	-.083	-.489	.627	.405		2.466
	Kepuasan Kerja	.541	.113	.815	4.800	.000	.405		2.466

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji multikolinearitas, didapati angka Tolerance untuk variabel independen keduanya adalah 0,405, dimana angka tersebut lebih besar dari 0,10. Ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai VIF keduanya adalah 2,466, atau angka tersebut nilainya dibawah 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada keduanya.

C. Uji Regresi Linear Berganda

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.545	3.733		3.629	.001
	Stres Kerja	-.110	.226	-.083	-.489	.627
	Kepuasan Kerja	.541	.113	.815	4.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 13.545 - 0,110X_1 + 0,541X_2 + \epsilon$$

Interpretasi dari model regresi berganda ini adalah:

- Nilai konstanta sebesar 13.545 menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diprediksi sebesar 13.545. Nilai ini merupakan dasar dari kinerja karyawan tanpa pengaruh stres kerja dan

kepuasan kerja.

- b. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja adalah -0.110. Ini berarti setiap peningkatan satu unit pada tingkat stres kerja akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0.110 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Koefisien negatif ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja mereka akan semakin menurun.
- c. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0.541. Ini berarti setiap peningkatan satu unit pada tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.541 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja mereka akan semakin meningkat.

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dihitung untuk melihat signifikansi pengaruh parsial pada penelitian ini. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

t-hitung untuk stres kerja adalah -0.489. Nilai t-hitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya, $\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan (df) yang relevan. Dengan $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$, nilai t-tabel untuk $\alpha = 0.05$ adalah sekitar ± 2.024 , dengan t-hitung -0.489 yang lebih kecil dari t-tabel ± 2.024 dan nilai signifikansi 0.627 yang lebih besar dari 0.05, kita tidak dapat menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, secara statistik, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sampel ini.

3. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.270	2	369.635	24.235	.000 ^b
	Residual	564.330	37	15.252		
	Total	1303.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Nilai F-hitung sebesar 24.235 jauh lebih besar dari F-tabel 3.25, Nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa hasil uji F sangat signifikan secara statistik. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Dengan kata lain, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara kolektif dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk mengelola stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah penting dan relevan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.544	3.905

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Dari hasil perhitungan di atas, maka didapatkan angka R sebesar 0,753 yang berarti nilai korelasi sebesar tersebut. Kemudian angka untuk koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,567 yang dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh sebesar 56,7% terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara bersama-sama, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu fokus pada meningkatkan kepuasan kerja melalui berbagai kebijakan dan program yang mendukung. Selain itu, meskipun stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, manajemen stres tetap penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan mencegah potensi dampak negatif di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Darda, Ahmad, Ahmad Rojikun, and Yusuf Yusuf. 2022. *Anteseden Kinerja Pegawai*. 1st ed. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Gibson, James L., J. M. Ivancevich, and J. H. Donnelly. 2010. "Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses, Edisi Ke-5." *Cetakan Ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga*.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar, Kusdi Rahardjo, and Ika Ruhana. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 31(1).
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3(1):21–30.
- Rahman, Sarli, Astri Ayu Purwati, and Muhammad Hasbi Yazid. 2017. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru." *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis* 2(2):138–52.
- Rivai, Veitzhal, and Deddy Mulyadi. 2017. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta Indonesia: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen & Judge, Robert. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins S.P. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi Da Aplikasi*. PT INdeks Kelompok Gramedia.
- Rumimpunu, Ridel Clif Joune. 2015. "Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3(3).
- Sugiyono, S. 2019. "Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D." *Bandung. Cv. Alfabeta*.
- Zafar, Qadoos, Ayesha Ali, Tayyab Hameed, Toqeer Ilyas, and Hafiz Imran Younas. 2015. "The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan." *American Journal of Social Science Research* 1(4):221–25.