

# STRATEGI PENANGANAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMAFOOD INTERNATIONAL

Ahmad Aswan Waruwu<sup>1\*</sup>  
Slamet Widodo<sup>2</sup>  
Suhendi<sup>3</sup>  
Edni Marchelli<sup>4</sup>

<sup>\*1, 2, 3, 4</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi  
<sup>\*1</sup>email: [ahmadaswanwaruwu@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:ahmadaswanwaruwu@dosen.pancabudi.ac.id)

**Abstract:** Human resource capabilities are a key factor in increasing employee work productivity, so research needs to be carried out. The aim of this research is to find out whether work workload and work stress partially have a positive and significant effect on work productivity at PT. Primafood International. To find out whether Workload and Work Stress simultaneously have a positive and significant effect on Work Productivity at PT. Primafood International. The analysis technique used in this research is quantitative data analysis, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions from the test using descriptive statistical and correlation test tools, data processing using SPSS statistical software. From the partial research results, there is no influence of workload on employee work productivity at PT. Primafood International. There is a positive and significant influence of work stress on employee work productivity at PT. Primafood International. There is a positive and significant influence of work workload and work stress on product work productivity at PT. Primafood International.

**Keywords:** Workload, Stress, Work Productivity

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara produktif.

Praktiknya tidak selamanya bahwa produktivitas kerja dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri atau pun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi produktivitas baik produktivitas organisasi maupun produktivitas individu. Pengertian produktivitas kerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Produktivitas kerja menurut (Prabu Mangkunegara, 2018) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Produktivitas merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Produktivitas karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Sinungan, 2014), “Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, faktor kemampuan kerja, faktor penempatan kerja, pengalaman kerja, faktor beban kerja, faktor lingkungan, stres kerja dan motivasi kerja. Sehingga karyawan yang berkerja pada suatu perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan suatu produk secara optimal agar tercapainya tujuan suatu perusahaan yaitu untuk memperoleh laba yang tinggi. Penempatan merupakan proses penugasan yang dilakukan oleh perusahaan yang bermanfaat untuk penyegaran dan menghindari kebosanan bagi karyawan/ karyawan. Menurut (L. Mathis, Robert & H. Jackson, 2014), menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut (Moekijat, 2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Menurut (Dr. Juliansyah Noor, S.E., 2017) Stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau keinginan pekerja.

PT. Primafood International adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi dan retail Product makanan olahan beku merk Fiesta dan Champ (anak perusahaan Charoen Pokphand Group). PT. Primafood International adalah toko retail yang menjual ayam segar, ayam beku, daging ayam parting, telur omega selain itu juga menyediakan produk olahan dengan merek dagang FIESTA dan CHAMP seperti, nugget, chicken sausage, chicken ball dan kentang olahan dengan harga HEMAT. Serta produk-produk groceries (pelengkap bahan pangan). Berdasarkan Tabel 1.5. menunjukkan target penjualan setiap harinya pada bulan Oktober 2022 sebesar 6.750.000 target penjualan akan tetapi target penjualan tersebut tidak mencapai target, seperti pada hari ke 13 target pencapaian sebesar 79%, sedangkan pencapaian terkecil terdapat pada hari ke 8 sebesar 32%, hal ini disebabkan karena beban target yang ditetapkan sangat besar, sehingga mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja dan dampaknya akan menurunkan kualitas yang merupakan indikator dari produktivitas kerja.

Berdasarkan data perusahaan rata-rata persentase mencapai target penjualan dari bulan Oktober sebesar 59% mengalami peningkatan di bulan November menjadi 73%, kemudian pada bulan Desember mengalami peningkatan menjadi 76% sementara di Januari 2023 mengalami penurunan menjadi 69%, hal ini menunjukkan bahwa setiap bulannya target dari penjualan tercapai hal ini disebabkan oleh beban target yang ditetapkan sangat besar, sehingga mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja dan dampaknya akan menurunkan kualitas yang merupakan indikator dari produktivitas kerja

Berdasarkan hasil observasi mengenai produktivitas kerja karyawan di PT. Primafood International ditemukan bahwa kualitas kerja beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan arahan dari pimpinan, sehingga pimpinan kurang puas dengan hasil pekerjaan karyawannya.

Berkaitan dengan penempatan kerja karyawan di PT. Primafood International masih ada beberapa karyawan yang jabatannya tidak sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerjanya sehingga karyawan tersebut belum bisa mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan arahan dari pimpinan contohnya 1 dari 60 karyawan masih ada salah satu karyawan di PT Primafood International dengan pendidikan terakhir S1 Akuntansi akan tetapi karyawan tersebut ditempatkan sebagai marketing, dalam melakukan pekerjaan beberapa karyawan tersebut sangat lama dalam menyelesaikannya atau tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan melebihi dari kemampuannya, terkadang karyawan masih melakukan pekerjaan yang salah dan masih ada beberapa karyawan yang masih minim tentang kesadaran akan dalam melakukan pekerjaan hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut mengalami stress kerja dengan beban kerja yang ditanggungnya sangat besar.

## TINJAUAN LITERATUR

Produktivitas merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Produktivitas yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas seseorang.

(Moeheriono, 2012) Produktivitas atau performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi dengan melibatkan penggunaan yang optimal dari sumber daya seperti tenaga kerja, waktu, uang, bahan baku, dan peralatan.

(Sedarmayanti, 2012) mengemukakan bahwa indikator produktivitas, yaitu: 1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut (B.Siswanto Sastrohadiwiry, 2002), yang dikutip oleh Suwatno bahwa penempatan karyawan adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya yang bertujuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hariandja, Efendi, Tua, 2002), menyatakan bahwa “penempatan merupakan proses penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Penempatan pegawai/karyawan diperlukan ketetapan yang benar- benar bisa dilakukan secara obyektif, dikarenakan jika salah dalam penempatan akan mempengaruhi hasil dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan indikator-indikator yang bisa membuat penempatan sesuai dengan yang diharapkan. (B.Siswanto Sastrohadiwiry, 2002), indikator penempatan karyawan adalah: 1. Prestasi 2. Pengalaman 3. Kesehatan Fisik dan Mental 4. Status Perkawinan 5. Usia

Menurut (Dessler, 2004) mengemukakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif.. Pengertian beban kerja dijelaskan oleh (Davis & Werther Jr, 2022) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Selanjutnya (Ivancevich et al., 2007) juga menjelaskan beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Menurut (Davis & Werther Jr, 2022) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam beban kerja adalah sebagai berikut: 1. Target yang harus dicapai. 2. Kondisi Pekerjaan. 3. Penggunaan waktu kerja. 4. Standar pekerjaan.

Menurut Handoko dalam bukunya (Simbolon, 2021) stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Sementara itu (Rosita, 2014) pendapat yang berbeda menunjukkan bahwa stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan suatu proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan external, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang.

Stres kerja adalah hal yang sering sekali dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam sebuah perusahaan, stres kerja juga dapat disebut masalah bagi seorang karyawan karena

dapat mengganggu pekerjaan. Menurut (Doni et al., 2022) Stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau keinginan pekerja. Menurut (Dr. Juliansyah Noor, S.E., 2017) Adapun indikator stres kerja adalah: 1. Konflik peran 2. Ambiguitas peran 3. Tekanan waktu 4. Beban kerja.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kausal (hubungan sebab-akibat) adalah “penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Primafood International yang berjumlah 60 orang. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Primafood International yang berjumlah 60 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

**Tabel 1. Operasional Variabel**

| Variabel                       | Defenisi Operasional                                                                                                                                                                                                                                                             | Indikator                                                                                                                                 | Skala         |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Produktivitas kerja (Y)</b> | Produktivitas kerja adalah terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. ((Sedarmayanti, 2012) | 1. Kualitas<br>2. Kuantitas<br>3. Pelaksanaan tugas<br>4. Tanggung jawab<br>((Sedarmayanti, 2012)                                         | <b>Likert</b> |
| <b>Penempatan Pegawai (X1)</b> | Penempatan merupakan proses penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. ((Hariandja, Efendi, Tua, 2002)                                                                                                                                         | 1. Pendidikan<br>2. Pengetahuan kerja<br>3. Keterampilan kerja<br>4. Pengalaman kerja<br>((Hariandja, Efendi, Tua, 2002)                  | <b>Likert</b> |
| <b>Beban Kerja (X2)</b>        | suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. ((Davis & Werther Jr, 2022)                                                                                                                                               | 1. Target yang harus dicapai.<br>2. Kondisi Pekerjaan<br>3. Penggunaan waktu kerja<br>4. Standar pekerjaan<br>((Davis & Werther Jr, 2022) | <b>Likert</b> |

| Stres Kerja (X3)                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                       | Likert |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketegangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. ((Fitriastuti, 2013) | 1. Konflik peran<br>2. Ambiguitas peran<br>3. Tekanan waktu<br>4. Beban kerja<br>((Fitriastuti, 2013) |        |

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Uji validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur (Situmorang dan Lutfi M, 2014). Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2009). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.00, Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ( $>$ ) 0,60.

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell shaped). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal. 2. Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan adalah: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. 3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. a) Jika nilai Asymp sig  $>$  0,5 Maka data Berdistribusi normal b) Jika nilai Asymp sig  $<$  0,5 Maka data tidak normal

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara: jika nilai tolerance  $>$  0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factors)  $<$  10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Pakpahan, 2014).

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig.  $<$  0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.05 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, ((Sukardi, 2008).

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program software SPSS 17.00 for windows yaitu:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ .

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini pengolahan uji t menggunakan program SPSS v. 24. Jika nilai signifikansi ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak Jika nilai signifikansi ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :  $Y = 10.460 + 0,228X_1 + 0,003X_2 + 0.434X_3 + e$ .

**Tabel 2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 10.460                      | 3.926      |                           | 2.664 | .010 |                         |       |
| X1           | .228                        | .123       | .246                      | 1.846 | .070 | .627                    | 1.595 |
| X2           | .003                        | .100       | .003                      | .028  | .978 | .805                    | 1.242 |
| X3           | .434                        | .122       | .445                      | 3.543 | .001 | .702                    | 1.425 |

Sumber : Data diolah SPSS 2023

### 1) Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.846 > 1,66$ ) dan tingkat signifikan ( $Sig\ 0.070 > \alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap Produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wibisono, 2018)

### 2) Pengaruh Beban kerja Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,028 < 1,66$ ) dan tingkat signifikan ( $Sig\ 0.978 > \alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_0$  diterima kesimpulannya: tidak ada pengaruh signifikan Beban kerja terhadap Produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saefullah & Amalia, 2017)

### 3) Pengaruh Stress kerja Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,543 > 1,66$ ) dan tingkat signifikan ( $Sig\ 0.001 < \alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya :ada pengaruh signifikan Stress kerja terhadap Produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rozikin, 2006)(Irawan & DARMASTUTI, 2011)(Safitri & Gilang, 2020)

## KESIMPULAN

Berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $Sig\ 0.070 < \alpha 0.05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap Produktivitas kerja. Berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $Sig\ 0.978 > \alpha 0.05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan Beban kerja terhadap Produktivitas kerja.



Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Stress kerja berdasarkan uji t diperoleh tingkat signifikan ( $\text{Sig } 0.001 < \alpha 0.05$ ). dengan demikian H1 ditolak dan H0 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Stress kerja terhadap Produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $\text{Sig. } 0.000 < \alpha 0.05$ , dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penempatan kerja, Beban kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas kerja.

## REFERENSI

- B.Siswanto Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja. Indonesia Pendekatan. Administrasi dan. Operasional*. Bumi Aksara.
- Davis, K., & Werther Jr, W. B. (2022). *Human resources and personnel management*. McGraw Hill.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Doni, M., bella Juliansia, T., Putri, T. A., Sari, W. P., Anina, R., & others. (2022). Manajemen Risiko Likuiditas Pada Perbankan Syariah. *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(1).
- Dr. Juliansyah Noor, S.E., M. . (2017). *Metodologi penelitian : skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah* (Tujuh). PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Fitriastuti, T. 2013. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen. Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap. Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Hariandja, Efendi, Tua, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Irawan, R. A., & DARMASTUTI, I. (2011). *ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PD BPR JEPARA ARTHA)*. Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, J. (2014). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja. Grafindo Persada.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sembilan). Mandar Maju.
- Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian, Proses Penelitian Praktis*. Cipta Pustaka Media.
- Prabu Mangkunegara, A. A. . (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Rosita, S. (2014). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Rozikin, Z. (2006). Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank pemerintah di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 4(2), 305–312.
- Saefullah, E., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akademika*, 15(2), 117–122.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 216–226.
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres Lingkungan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (K. Amali (Ed.)). Bintang Pustaka Madani.
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Situmorang dan Lutfi M. (2014). *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan. USU Press.
- Sugiyono, P. D. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.

Sukardi. (2008). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Pratek*. PT. Rineka Cipta.

Wibisono, T. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(November), 70–81.