

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CREDIT UNION SEMANDANG JAYA DI BALAI SEMANDANG KECAMATAN SIMPANG HULU KABUPATEN KETAPANG

Teofilus Surandi

Email: teofilussurandi88@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union* Semandang Jaya di Balai Semandang. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 50 orang karyawan kantor pusat *Credit Union* Semandang Jaya di Balai Semandang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus) untuk pengambilan sampel. Pengujian data dilakukan dengan program SPSS versi 22 (*Statistical Program for Social Science*, 22). Skala pengukuran menggunakan skala Likert dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji determinasi, uji F dan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat *Credit Union* Semandang Jaya di Balai Semandang.

KATA KUNCI: disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena karyawan merupakan aset yang penting maka perusahaan diharapkan menanamkan sikap disiplin bagi karyawan. Rivai (2011: 824) semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Pada tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta memiliki kekuatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sebaliknya jika tingkat disiplin kerja rendah maka akan menurunkan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain disiplin kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres dapat diartikan sebagai sikap yang sangat rumit dan sangat personal dapat berdampak positif dan negatif terhadap diri seseorang tergantung cara menyikapinya. Wahyudi (2017: 155) mengungkapkan bahwa apabila tingkat stres optimal yaitu tingkat stres

sangat fungsional berdampak pada performansi individu menjadi maksimal. Bila stres terlalu rendah, performansi individu mengalami stagnasi atau rendah. Disatu sisi, jika tingkat stres terlalu tinggi, maka individu tidak kooperatif, ego individu tinggi, sikap agresif disertai sikap ambisius.

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau pekerjaan sehari-hari, masalah kurang disiplin dan stres kerja pada karyawan masih menjadi faktor utama dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan. Fahmi (2015: 2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan, sebaliknya jika kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Artinya peningkatan kinerja karyawan bukan hanya mempengaruhi peningkatan hasil di perusahaan saja, namun dapat menjadi nilai tambah bagi karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri karyawan untuk membuktikan tingkat kesungguhan dalam tim kerja sebuah organisasi. Menurut Sutrisno (2012: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Orang-orang yang disiplin memiliki sikap kesadaran untuk mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan dengan paksaan. Hasibuan (2011: 194) mengungkapkan bahwa dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. jika karyawan tidak mematuhi tata tertib akan sulit mencapai tujuan perusahaan.

Faktor penentuan besaran gaji dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi sikap disiplin. Jika gaji dan tunjangan yang diterima karyawan jumlahnya memuaskan, maka hal ini akan membuat karyawan lebih disiplin dan semangat dalam bekerja karena karyawan merasa lebih dihargai.

Menurut Mangkunegara (2002: 132) disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab
- b. Prakarsa/inisiatif
- c. Kerja sama
- d. Ketaatan

Kedisiplinan perlu ditegakkan dalam suatu organisasi-organisasi perusahaan. Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan bahwa fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana perusahaan.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan gejala yang muncul karena dipengaruhi oleh emosi dan proses berpikir seseorang. Menurut Rivai (2011: 1008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Orang-orang yang mengalami stres menjadi tidak percaya diri dan merasakan kekhawatiran sehingga mereka menjadi agresif, sering marah-marah, tidak dapat menenangkan diri, sedih, murung, dan sering menyendiri. Menurut Wahyudi (2017: 151) stres adalah suatu keadaan yang rumit dan sangat pribadi. Bagi orang-orang yang mengalami stres, identifikasi masalah menjadi sangat penting karena dapat menjadikan stres berdampak kepada peningkatan kinerja.

Menurut Badeni (2014: 69) stres bisa muncul dalam berbagai gejala sebagai berikut:

- a. Gejala fisik antara lain: perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, pernapasan, sakit kepala, sakit perut, serta serangan jantung.
- b. Gejala psikologis antara lain: perubahan sikap seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, ketidakpuasan, kebosanan, cepat marah, dan suka menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala berperilaku antara lain: perubahan ketika produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minuman keras, berbicara tidak tenang dan gangguan tidur.

Menurut Busro (2017: 45-46) stres dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Intensitas Stres
- c. Geografi dan Demografi
- d. Tabiat atau Sifat Individu
- e. Persepsi Terhadap Tingkat Kesulitan Pekerjaan

- f. Tingkat Kesulitan dan Risiko Pekerjaan
- g. Pola Hidup
- h. Tingkat Dukungan Sosial

Stres dapat menurunkan prestasi maupun meningkatkan prestasi kerja bergantung pada tingkat stres yang dirasakan serta kemampuan untuk menghadapi stres.

Kinerja Karyawan

Menurut Sodikin *et all* (2017: 130) kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah pencapaian kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2016: 13) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*) meliputi kemampuan potensi dan kemampuan *reality* sedangkan faktor motivasi (*motivation*) adalah sikap (*attitude*) dari pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2016: 75) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Dapat Tidaknya Diandalkan
- d. Sikap

HIPOTESIS

Berdasarkan pembahasan dalam kerangka pemikiran, penulis merumuskan beberapa hipotesis:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan terdapat hubungan antara disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2017: 37). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner (angket) dan Studi Dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada kantor pusat *Credit Union* Semandang Jaya di Balai Semandang sebanyak 50 orang dengan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dan skala pengukuran menggunakan skala Likert serta alat analisis yang digunakan adalah program SPSS versi 22 (*Statistical Program for Social Science*, 22) dengan mengelompokkan data berupa angka dan perhitungan statistik dalam klasifikasi tertentu.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Rhitung	RTabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,642	0,2787	Valid
	X1.2	0,614	0,2787	Valid
	X1.3	0,496	0,2787	Valid
	X1.4	0,516	0,2787	Valid
	X1.5	0,455	0,2787	Valid
	X1.6	0,372	0,2787	Valid
	X1.7	0,474	0,2787	Valid
	X1.8	0,598	0,2787	Valid
	X1.9	0,456	0,2787	Valid
	X1.10	0,370	0,2787	Valid
	X1.11	0,490	0,2787	Valid
	X1.12	0,458	0,2787	Valid
	X1.13	0,570	0,2787	Valid
	X1.14	0,599	0,2787	Valid
	X1.15	0,539	0,2787	Valid
	X1.16	0,519	0,2787	Valid
	X1.17	0,539	0,2787	Valid
	X1.18	0,539	0,2787	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,590	0,2787	Valid
	X2.2	0,652	0,2787	Valid
	X2.3	0,761	0,2787	Valid
	X2.4	0,689	0,2787	Valid
	X2.5	0,756	0,2787	Valid

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	X2.6	0,831	0,2787	Valid
	X2.7	0,789	0,2787	Valid
	X2.8	0,685	0,2787	Valid
	X2.9	0,766	0,2787	Valid
	X2.10	0,812	0,2787	Valid
	X2.11	0,763	0,2787	Valid
	X2.12	0,748	0,2787	Valid
	X2.13	0,717	0,2787	Valid
	X2.14	0,714	0,2787	Valid
	X2.15	0,815	0,2787	Valid
	X2.16	0,818	0,2787	Valid
	X2.17	0,815	0,2787	Valid
	X2.18	0,818	0,2787	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,641	0,2787	Valid
	Y2	0,688	0,2787	Valid
	Y3	0,816	0,2787	Valid
	Y4	0,851	0,2787	Valid
	Y5	0,866	0,2787	Valid
	Y6	0,809	0,2787	Valid
	Y7	0,760	0,2787	Valid
	Y8	0,841	0,2787	Valid

Dari Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan indikator dari variabel disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan adalah valid, oleh karena itu variabel disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

Uji Reliabilitas

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,735	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,766	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,786	0,70	Reliabel

Dari Tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan ketiga variabel masing-masing menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Nilai Cronbach's Alpha dari variabel disiplin kerja sebesar 0,735, nilai Cronbach's Alpha dari variabel stres kerja sebesar 0,766, dan nilai Cronbach's Alpha dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,786. Dengan hasil ini maka variabel disiplin kerja, stres kerja dan kinerja

karyawan yang digunakan dapat dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan ke pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel di bawah, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, atau $0,20 > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal.

TABEL 3
HASIL UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,57552018
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,091
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Uji Linearitas

TABEL 4
UJI LINEARITAS DISIPLIN KERJA
ANOVA

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined) Linearity	816,730	25	32,669	1,204	,326
		Deviation from Linearity	461,933	1	461,933	17,028	,000
			354,797	24	14,783	,545	,928
	Within Groups		651,050	24	27,127		
	Total		1467,780	49			

Berdasarkan Tabel di bawah, dapat diketahui bahwa nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05, atau $0,928 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang

linear antara variabel *independen* disiplin kerja terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan.

TABEL 5
UJI LINEARITAS STRES KERJA
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJAKARYAWAN Between (Combined)	813,697	24	33,904	1,296	,262
* STRESKERJA Groups Linearity	29,574	1	29,574	1,130	,298
Deviation from Linearity	784,123	23	34,092	1,303	,259
Within Groups	654,083	25	26,163		
Total	1467,780	49			

Berdasarkan Tabel di atas ini, dapat diketahui bahwa nilai dari *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05, atau $0,259 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *independen* stres kerja terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan.

Uji Multikolinearitas

TABEL 6
UJI MULTIKOLINEARITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,766	3,325		1,433	,158		
DISIPLINKERJA	,833	,066	1,159	12,687	,000	,565	1,770
STRESKERJA	-,445	,045	-,906	-9,922	,000	,565	1,770

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan Tabel hasil uji multikolinearitas di bawah, menunjukkan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel disiplin kerja adalah $1,770 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,565 > 0,10$. Nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel stres kerja adalah $1,770 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,565 > 0,10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel disiplin kerja dan stres kerja.

Uji Heteroskedastisitas

TABEL 7
UJI HETEROSKEDASTISITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,591	2,177		,731	,468
DISIPLINKERJA	,012	,043	,055	,285	,777
STRESKERJA	-,008	,029	-,051	-,262	,795

Berdasarkan Tabel dari uji heteroskedastisitas di atas, diketahui nilai signifikansi dari masing-masing variabel *independen* lebih besar dari 0,05 atau nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,77 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel stres kerja $0,795 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji F

TABEL 8
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1142,748	2	571,374	82,621	,000 ^b
Residual	325,032	47	6,916		
Total	1467,780	49			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

a. Predictors: (Constant), STRESKERJA, DISIPLINKERJA

Berdasarkan Tabel dalam uji F di atas, dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel *independen* disiplin kerja dan stres kerja adalah lebih kecil dari 0,05 atau Sig. $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel *independen* disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui nilai dari *R Square* sebesar 0,779 atau 77,9 persen, artinya variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh 77,9 persen terhadap kinerja karyawan dengan 22,1 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

TABEL 9
UJI KOEFISIEN DETERMINASI R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,779	,769	2,630

a. Predictors: (Constant), STRESKERJA, DISIPLINKERJA

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Uji Regresi Linear Berganda

TABEL 10
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,766	3,325		1,433	,158
DISIPLINKERJA	,833	,066	1,159	12,687	,000
STRESKERJA	-,445	,045	-,906	-9,922	,000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

$$Y = 1,159 X_1 - 0,906 X_2$$

Dari model regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi dari variabel disiplin kerja memiliki nilai positif sebesar 1,159, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- Koefisien regresi dari variabel stres kerja memiliki nilai negatif sebesar -0,906 artinya variabel stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Berdasarkan Tabel 10, dapat diketahui sebagai berikut:

- Nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja adalah sebesar $0,00 < 0,05$, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Nilai signifikansi dari variabel stres kerja adalah sebesar $0,00 < 0,05$, artinya variabel stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union* Semandang Jaya di Balai Semandang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union* Semandang Jaya di Balai Semandang.
- b. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union* Semandang Jaya di Balai Semandang.
- c. Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union* Semandang Jaya di Balai Semandang.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka berikut saran-saran yang dapat penulis berikan:

- a. Kantor pusat *Credit Union* Semandang Jaya di Balai Semandang harus meningkatkan ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan-aturan dan kedisiplinan, serta melakukan kontrol kerja terhadap karyawan.
- b. Kantor pusat *Credit Union* Semandang Jaya di Balai Semandang harus menjaga karyawan supaya tidak mengalami stres. Untuk mengurangi risiko terjadinya stres kerja bagi karyawan, tugas-tugas yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan kerja karyawan dengan begitu karyawan tidak merasa terbebani dan kinerja karyawan tetap optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Ghozali, Imam . *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Handoko, T Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: IKAPI, 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

- Jayanti, Selly. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang." *Jurnal Fakultas Ekonomi Dian Nuswantoro*, 2014: 1-13.
- Julvia, Cristine. "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *jurnal Ilmiah Manajemen bisnis* , 2016: 1-8.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Rivai, Veithzal, and Ela Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Robbins, and Stephen P. *Teori Organisasi*. Jakarta: Arcan, 1994.
- Setiawan, Agung. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2013: 1-9.
- Setyawati, Novita Wahyu, Nur Ade Aryani, and Endah Prawesti Ningrum. "Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2018: 1-8.
- Sodikin, Dickdick , Djaka Permana, and Suhenda Adia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sutrisno, H Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Wahyudi. *Manajemen Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Wartono, Tri. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 2017: 1-15.