

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA PT. LOKA REFRACTORIES WIRA JATIM
SURABAYA**

Oleh:

Moh Faris Febrianto¹

Email: farisfebrianto12@gmail.com

Wiwiek Harwiki²

Email: wiwik.harwiki@unitomo.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya. Sampel yang digunakan sebanyak 92 orang karyawan serta kuesioner sebagai alat pengumpulan data responden. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan uji koefisien outer model dan inner model. Berdasarkan uji kausalitas ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t-statistik 161,580. stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 187,611. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t-statistik 3,038. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja dengan nilai 0,580. Adapun juga dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja & kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Stres kerja, Kepuasan kerja, Produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work stress on work productivity through job satisfaction at PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya. This research uses a quantitative approach. The population in this study was all employees at PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya. The sample used was 92 employees and a questionnaire as a tool for collecting respondent data. The analysis method used in this study used Partial Least Square (PLS) with an outer model and inner model coefficient test. Based on this causality test, it shows that work stress has a negative and significant effect on work productivity with a t-statistical value of 161,580, work stress has a negative and significant effect on job satisfaction with a t-statistical value of 187,611, job satisfaction has a positive and significant effect on work productivity with a t-statistical value of 3,038. Work stress has a significant effect on work productivity through job satisfaction with a value of 0.580. As for the results of the hypothesis test which shows that work stress has a significant negative effect on work productivity, work stress has a significant positive effect on job satisfaction & job satisfaction has a significant positive effect on work productivity.

Keywords : Work stress, Job satisfaction, Work productivity.

I. LATAR BELAKANG

Organisasi menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai macam usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta dilakukannya produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia mendefinisikan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku para karyawan.

Manajemen dapat mengamati sumber daya manusia yang ada dengan menjaga kestabilan dengan sumber daya manusia agar kestabilan jalannya usaha senantiasa lancar. Untuk mencapai hasil dari tujuan perusahaan, diperlukannya pemfokusan, dan pengaturan kualitas sumber daya manusia bukan hanya kualitas sumber daya alam saja.

Kualitas sumber daya manusia dengan memperhatikan karyawan terutama segala kebutuhannya dalam pencapaian hasil atau output yang maksimal dan berkualitas. Seperti masalah-masalah yang muncul baik secara internal maupun eksternal karena hal ini akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja. Pemenuhan persepsi atau penilaian rasa puas karyawan yang dapat menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu antara lain: (1) Apakah pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya? (2) Apakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya? (3) Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya? (4) Apakah pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja?. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya. Yang kedua bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya. Dan ketiga bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya. Serta bertujuan Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

II. KERANGKA TEORITIS DAN RUMUSAN HIPOTESA

Kerangka Teoritis

Stres Kerja (X)

Menurut Mangkunegara (2018:215) menyatakan bahwa stres kerja adalah sebuah bentuk tekanan atau ketegangan yang dirasakan karyawan saat mendapatkan tuntutan yang terlalu melebihi kekuatannya.

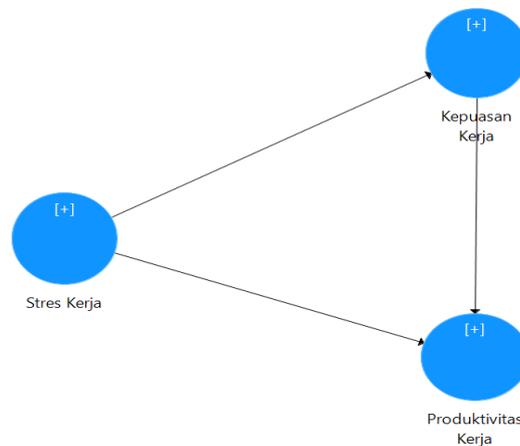
Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Martoyo (2019:147) definisi kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang sangat diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan.

Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Secara sederhana produktivitas yang dimaksud disini adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama kegiatan berlangsung.

Berdasarkan kajian penelitian sebelumnya dan pengembangan model penelitian, maka disusunlah kerangka berfikir teoritis yang menyatakan pengaruh antar variable dalam penelitian ini. Gambar 3. dibawah ini merupakan gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian.



HIPOTESA PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah Model penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dibahas mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja dapat dirumuskan hipotesa penelitian diantaranya :

- H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja
- H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja
- H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja
- H4 : Diduga ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Stres Kerja (X)

Stres kerja adalah sikap karyawan terhadap situasi yang menimpang terhadap fisik maupun psikologi akibat adanya tuntutan yang berlebihan dalam proses pencapaian hasil kerja. Selanjutnya indikator stres kerja menurut Mangkunegara (2018:427-428):

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, tata letak kerja fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan antar hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
4. Struktur organisasi, menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil.
5. Kepemimpinan organisasi, menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepada (CEO) menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan.

2. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah suatu sikap karyawan yang selalu mempunyai usaha untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil kerja dan memanfaatkan waktu secara efisien sesuai tujuan organisasi. Selanjutnya indikator produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno (2018:167) yaitu:

1. Kemampuan, memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki dengan serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja, merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga dengan harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya dan akan sangat berdampak pada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.
5. Mutu, selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan.
6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

3. Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan mengenai harapan dalam memperoleh balas jasa yang setimpal terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:104) indikator-indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi

3. Promosi kerja, kesempatan untuk maju dalam organisasi
4. Pengawasan kerja, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku
5. Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial

POPULASI DAN SAMPEL

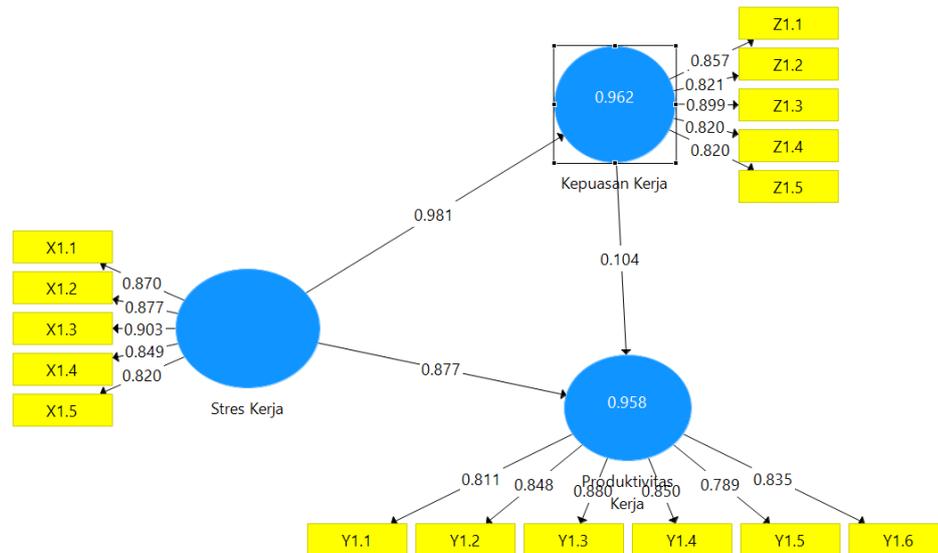
Dalam hal ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya sebanyak 92, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini masuk dalam kategori Non probability sampling yaitu dengan sampling jenuh (sensus).

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis statistik deskriptif menampilkan data hasil penelitian dalam bentuk rerata skor. statistik inferensial dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Ferdinand (2006:39) mengemukakan analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Adapun data-data ini meliputi stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja. Statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan statistik rata-rata (*mean*). Ferdinand (2006:290) mengemukakan bahwa “statistik rata-rata digunakan untuk menggambarkan nilai rata-rata dari sebuah variabel yang di teliti pada sekelompok responden tertentu”.

EVALUASI OUTER MODEL

Perancangan model structural pada PLS adalah berbasiskan pada teori dan hasil penelitian empiris yang sudah peneliti jelaskan sebelumnya sehingga didapatkan model structural dalam bentuk dengan jalur Perancangan model pengukuran pada PLS berbasis teori dan hasil penelitian empiris yang sudah peneliti jelaskan sebelumnya, variabel stres kerja memiliki 5 indikator yakni X1.1 sampai dengan X1.5. Variabel produktivitas kerja memiliki 6 indikator yakni Y1.1 sampai dengan Y1.6. Variabel kepuasan kerja memiliki 5 indikator yakni Z1.1 sampai dengan Z1.5. Semua model bersifat refleksif dan dibuat dalam bentuk diagram jalur.



UJI VALIDASI

Uji reliabilitas dengan Cronbach’s Alpha

Variabel	<i>Cronbach’s alpha</i>	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Stres kerja	0,915	>0,7	Reliabel
Produktivitas kerja	0,913		
Kepuasan kerja	0,899		

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Hasil uji reliabilitas dengan Composite Reliability

Variabel	<i>Composite reliability</i>	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Stres kerja	0,926	>0,7	Reliabel
Produktivitas kerja	0,933		
Kepuasan kerja	0,925		

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 dan 4.15 diperoleh nilai cronbach’s alpha variable stres kerja sebesar 0.915, variable produktivitas kerja 0.913, dan variable kepuasan kerja

sebesar 0.899. Sementara itu nilai composite reliability variable stres kerja sebesar 0.926, variable produktivitas kerja sebesar 0.933, dan variable kepuasan kerja sebesar 0.925. artinya, semua variable di atas dikatakan reliable karena *Cronbach's alpha* dan *Cronbach's alpha* lebih dari 0.7, maka kuisisioner dapat menghasilkan hasil ukur yang stabil atau konstan.

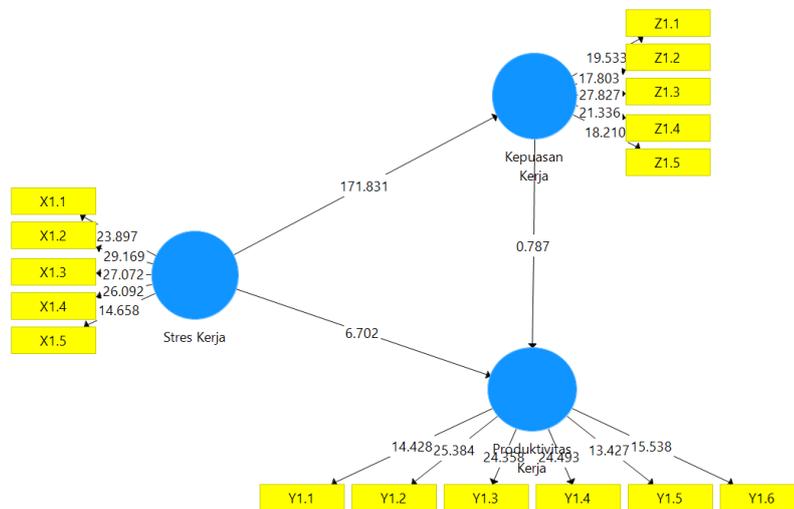
Evaluasi Inner Model (R-Square & R-Square Adjusted)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan kerja	0,962	0,962
Produktivitas Kerja	0,958	0,957

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan table 4.20 di atas, menunjukkan nilai R² (R-Square) untuk variable kepuasan kerja sebesar 0,962 atau 96% dan produktivitas kerja sebesar 0,958 atau 96%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa varabel produktivitas karyawan dan budaya kerja berpengaruh terhadap variable kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan sisanya diperoleh dari variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

HIPOTESIS



Hipotesis	T-statitics	T-table	Hipotesis (Uji T)	P-value	Hipotesis
Stres kerja -> Produktivitas kerja	2,104	>1,661	Diterima	0,061	Diterima
Stres kerja -> Kepuasan kerja	3,374	>1.661	Diterima	0,000	Diterima
Kepuasan kerja -> Produktivitas kerja	2,438	>1,661	Diterima	0,023	Diterima

Stres kerja -> Kepuasan kerja -> Produktivitas kerja	2,077	>1,661	Diterima	0,038	Diterima
--	-------	--------	----------	-------	----------

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan pada tabel di atas, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-statistik antara stres kerja (x) terhadap produktivitas kerja (y) yaitu 2,104 > 1,661 dan P-value 0,061 lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-statistik antara stres kerja (x) terhadap kepuasan kerja (z) yaitu 3,374 > 1,661 dan P-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-statistik antara kepuasan kerja (z) terhadap produktivitas kerja (y) yaitu 2,438 > 1,661 dan P-value 0,023 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-statistik antara stres kerja (x) terhadap produktivitas kerja (y) melalui kepuasan kerja (z) yaitu 2,077 > 1,661 dan P-value 0,038 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja terbukti.

UJI KAUSALITAS

Variabel	Original Sample(O)	T Statistics (O/STERR)	Keterangan
Kepuasan kerja -> Produktivitas kerja	0,592	3,038	Signifikan
Stres kerja -> Kepuasan kerja	0,981	187,611	Signifikan
Stres kerja -> Produktivitas kerja	0,979	161,580	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *total effect* untuk pengaruh kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, menunjukan nilai koefisien estimate sebesar 0,592. Koefisien tersebut bertanda positif yang apabila semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja begitu juga sebaliknya. Sedangkan nilai T-statistik sebesar 3.038 lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukan adanya pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Hasil tabel *total effect* tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, tetapi juga berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Besarnya koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat dalam tabel berikut :

Pengaruh	Koefisien Pengaruh
Stres kerja -> Produktivitas kerja	0,979
Stres kerja -> Produktivitas kerja -> Kepuasan kerja	$0,981 \times 0,592 = 0,580$

Dari tabel 4.22 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya.

UJI EFEK MEDIASI

Konstruk	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Value
Stres kerja -> Kepuasan kerja -> Produktivitas kerja	0,400	0,398	0,195	2,077	0,038

Sumber : data Primer diolah 2022

Dari hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-statistik stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja signifikan dengan nilai 2,077 lebih besar dari 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dan seluruhnya terbukti bahwa kepuasan kerja berperan sebagai partial mediasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bab terdahulu, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya semakin rendah Produktivitas kerja yang dimiliki pada perusahaan tersebut.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya maka semakin meningkat kepuasan kerja yang dimiliki pada perusahaan tersebut.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan pada PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya. Hal ini berarti semakin tinggi

kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Loka Refractories Wira Jatim Surabaya maka semakin meningkat pula produktivitas kerja dimiliki pada perusahaan tersebut.

4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Loka Refractories Wira Jatim Surabaya dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini berarti Semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan PT.Loka Refractories Wira Jatim Surabaya semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan dari perusahaan tersebut sehingga hal ini akan menambah produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan maka pada bab ini dapat dipaparkan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak manajemen dari PT.Loka Refractories Wira Jatim Surabaya untuk lebih memperhatikan perilaku karyawan terutama dalam hal mengelola stres kerja agar tidak berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan produktivitas kerja, dikarenakan dengan tuntutan kerja yang berlebihan akan dapat dengan mudah melelahkan fisik yang menyebabkan karyawan tersebut mengalami stres dalam bekerja. Diharapkan juga untuk pimpinan agar hendaknya pada akhir minggu/bulan memberikan beban kerja yang lebih rendah agar karyawan dapat menikmati akhir pekan/ libur dengan orang terdekat sehingga bisa menciptakan suasana kerja yang menyenangkan baik secara rohani/mental ataupun fisik.
2. Perusahaan diharapkan membuat program promosi untuk karyawan. Hal ini bisa dengan memberikan penghargaan lewat prestasi kerja, inovasi yang ditawarkan karyawan dan penghargaan masa kerja. Dengan adanya promosi, karyawan diharapkan lebih semangat sehingga stres kerja dapat ditekan.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat dikaji lebih dalam penelitian pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan memasukkan variabel lain. Contoh : kepemimpinan, karena variabel ini diduga memiliki peran dalam mempengaruhi stres kerja dan produktivitas kerja.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A.A. (2018). *Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda*. *Jurnal Administrasi Negara*, 1 (5), 5559.
- Afandi, R. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : ANDI
- Bateman, A.G., & Snell, L. (2018). *Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Hal : 15-21. Bandung.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang : UNDIP
- Heslie Margaretta, I. G. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Fastrata Buana*. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 3, 1149-1169. Universitas Udayana, Bali.
- Handoko, T. H.(2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harrisma, O.W.& Witjaksono, A.D. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (2), 653.
- Jogiyanto. (2019). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square)*. Yogyakarta : BPFE
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mauladi & Dihan, E. (2019). *Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance*, *Jurnal Teknik Industri*, 20(2),127–134.
- Martoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. BPFE, Yogyakarta
- Mariskha. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Priansa.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Ravianto. (2019). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rahayaan, N., Tjilen, A. P., & Tambajong, H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik*. *Musamus Journal of Public Administration*, 2(01), 1–11.
- Supomo, R dan Nurhayati, E (2018). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut teori para ahli*. *Jurnal Manajemen*, No.7, 12-14. Universitas Tarumanegara.
- Steven, H.J & Prasetyo, A.P (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Vol.1 No.78-88. Unikom. Bandung
- Safrizal Helmi, B. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja pada PT. Hardiyang Surabaya*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 5 No. 2. Hal 69-75. Unesa. Surabaya.
- Sinambela, L. P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Shurbagi, A. M. A. (2019). *The relationship between transformational leadership and organizational commitment in National Oil Corporation of Libya*. *3rd International of Humanities, Economics and Geography*. 3(7): 85-91.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen SDM. Edisi pertama, cetakan Ketiga Belas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudaryo, dkk. (2018). *Perilaku Organisasi. Buku 1, Edisi enam*. Jakarta : PT Indeks kelompok Gramedia.
- Sutrisno, E. (2019). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sumarni. (2019). *“Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh,”* PT. Andi Yogyakarta.
- Sinungan. (2018). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- T, B., & Gupta, K. (2018). *Job Stress and Productivity: A Conceptual Framework*. *International Journal of Emerging Research in Management and Technology*, 6(8), 393.
- Terry, G. R. (2018). *Organizational Behavior Managing People and Organizations* . South-Western: Michael Schenk.
- Umar, H. (2018). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Veithzal & Gunawan. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia

Zahra, S. S., Khan, M. I., Aman, Q., & Ali, R. (2018). *The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective. Journal of Management Sciences*, 4, 1-12.

Zainal, V. R., Muliaman, D. H., & Mansyur, R. H. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada