



**ANALISIS DAMPAK STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN WITEL YOGYAKARTA**

Mega Nur Asofa¹⁾, Arif Partono Prasetio²⁾
Mahasiswa Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan
Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹⁾,
Dosen Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan
Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis²⁾
Universitas Telkom

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 21 Mei 2018
Revisi pertama : 23 Mei 2018
Diterima : 26 Mei 2018
Tersedia online : 31 Mei 2018

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Karyawan

*Email : meganurasofa29@gmail.com¹⁾,
partono67@gmail.com²⁾*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Witel Telkom Yogyakarta. Metode pengumpulan data penelitian diperoleh dengan penyebaran kuisioner terhadap karyawan Witel Telkom Yogyakarta sebanyak 104 responden. Kuisioner yang disebar memiliki 28 butir pertanyaan dengan skala likert 6 poin. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan tingkat stres kerja dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan analisis regresi sederhana untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Witel Telkom Yogyakarta. Hasil yang didapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Witel Telkom Yogyakarta dan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Witel Telkom Yogyakarta sangat rendah, dengan pengaruh stres kerja sebesar 10,9%.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam perusahaan, dengan demikian sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan keefektifitasan perusahaan (Sunnyoto, 2015). Dengan adanya sumber daya manusia di perusahaan maka perusahaan mempunyai kekuatan dan modal dasar untuk melakukan aktifitas sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Ramadanu, 2016). Sumber daya manusia dalam perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan dapat menawarkan dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan loyalitas kinerja terhadap perusahaan (Ferlianto, 2012).

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *the work itself, pay, promotions, supervision, work group, working conditions*, jabatan, tunjangan dan jenjang terhadap karir (Luthans, 2011; Anjani, 2016). Pendapat lain menurut Griffin dan Moorhead (2013) faktor dari kepuasan kerja yaitu faktor pribadi, faktor kelompok, faktor organisasi, aspirasi individu, hubungan rekan kerja, supervisor, kondisi kerja, kebijakan kerja, dan kompensasi. Salah satu faktor dari kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres perlu dikelola oleh perusahaan untuk mencegah dan mengantisipasi adanya dampak buruk yang dapat terjadi (Naufal dan Prasetio, 2017).

Stres kerja merupakan keterbatasan dari karyawan dalam memberi tanggapan pekerjaan yang mengganggu dan membuat diri karyawan merasa terancam dan berbahaya (Anogara, 2014:108). Penelitian terdahulu membahas hubungan negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Seperti yang dilakukan di Iran dengan objek Kota Madya Shiraz, Pakistan di industri telekomunikasi, Malaysia di industri pendidikan, China di industri kesehatan, Malaysia di industri kesehatan, Saudi Arabia di industri kesehatan, Indonesia dengan industri pertanian, USA dengan industry lembaga keuangan memaparkan hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja (Bemana *et al.* 2013; Mansoor *et al.* 2011; Ahsan *et al.* 2009; Li *et al.* 2014; Jehangir, 2011; Salam *et al.* 2014; Tukimin, 2014; DeTienne *et al.* 2012) Hasil data diatas menunjukkan bahwa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai stres kerja dan kepuasan kerja.

Pada penelitian ini penulis membahas dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Witel Telkom Yogyakarta yang merupakan sebuah perusahaan bergerak di bidang telekomunikasi dan beralamat Yos Sudarso No.9, 001, Kotabaru, Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55224. Karyawan Witel Telkom Yogyakarta memiliki beban pekerjaan yang berubah ubah, terkadang tinggi dan rendah. Ketika karyawan memiliki beban pekerjaan yang tinggi maka karyawan akan merasakan adanya tekanan sehingga menyebabkan stres kerja. Dengan demikian maka perusahaan harus mengelola dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang dapat memicu stres kerja.

Berdasarkan data dari perusahaan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Witel Telkom Yogyakarta menunjukan bahwa tingkat stres kerja rendah dan kepuasan kerja tinggi. Setelah melihat hasil stres kerja yang rendah dan kepuasan kerja tinggi, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Witel Telkom Yogyakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia terutama dalam mengelola stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penulis juga berharap agar tulisan ini dapat menjadi referensi akademis dari teori sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja dan kepuasan kerja.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres kerja pada karyawan Witel Telkom Yogyakarta?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan Witel Telkom Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh stres terhadap kepuasan kerja karyawan Witel Telkom Yogyakarta?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tingkat stres kerja karyawan Witel Telkom Yogyakarta?
2. Mengetahui tingkat kepuasan karyawan Witel Telkom Yogyakarta?
3. Mengetahui bagaimana pengaruh stres ternyata kepuasan kerja karyawan Witel Telkom Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja merupakan keterbatasan dan kondisi dari karyawan dalam memberi tanggapan pekerjaan yang menimbulkan tuntutan fisik, psikologis yang lebih sehingga dapat mengganggu dan membuat diri karyawan merasa terancam dan berbahaya (Anogara, 2014; Afrizal *et al.* 2014).

Stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor lingkungan dalam perusahaan, pekerjaan yang terlalu berat, suara gaduh saat bekerja, suhu udara terlalu tinggi dan rendah, perasaan tidak puas atas hasil kerja dan prestasi kerja, sosial, teknologi, globalisasi, kondisi keluarga, relokasi, keuangan, jenis kelamin, kondisi kerja, konflik kerja, kelompok dan tim kerja, kontrol individu, frustrasi, dan ketahanan psikologis individu (Anogara, 2014; Luthans, 2011)

Dampak dari stres kerja yaitu menyebabkan kesehatan karyawan yang tidak bagus, psikologi karyawan yang buruk, mudah frustrasi, membuat keputusan yang buruk, memicu untuk memakai narkoba, kecelakaan, kinerja rendah dan ketidakhadiran yang tinggi (Hellriegel dan Slocum, 2011; Gibson, *et al.* 2012). Penelitian ini menggunakan dimensi alat ukur stres kerja yang digunakan sebelumnya oleh Elci *et al.* (2012).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan dalam perusahaan yang menganggap pekerjaan mereka penting, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan sikap karyawan yang menggambarkan dirinya puas atau tidak puas dengan pekerjaannya dan perasaan senang atau tidak senang dengan pekerjaannya (Luthans, 2011; Rivai dan Sagala, 2013).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu konflik peran, ketidaksesuaian peran, frustrasi, teknologi, kebermaknaan karyawan dalam bekerja, pengasingan, supervisi, pekerjaan dan kesejahteraan psikologi, pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji karyawan (*pay*), promosi karyawan (*promotions*), pengawasan karyawan (*supervision*), kelompok kerja dalam organisasi (*work group*) dan kondisi saat bekerja (*working conditions*), jabatan, tunjangan dan jenjang terhadap karir (Wijono, 2010; Luthans, 2011; Anjani, 2016).

Robbins dan Judge (2013) kepuasan kerja mempunyai dampak yaitu respon karyawan meninggalkan organisasi, mencari posisi baru, *exit*, mencoba memperbaiki kondisi, mendiskusikan masalah dengan atasan, *the voice*, respon optimis menunggu kondisi membaik, *the loyalty*, memberikan respon pasif, usaha yang tidak maksimal, *the neglect*. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:86-88) dampak dari kepuasan kerja terhadap karyawan yaitu produktivitas kerja meningkat, ketidakhadiran karyawan berkurang, karyawan setia dengan perusahaan dan tidak berniat keluar, dampak kesehatan karyawan. Penelitian ini menggunakan item-item pernyataan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yang dikatakan oleh Robbins dan Judge (2013).

Hipotesis

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Terbukti penelitian yang dilakukan oleh beberapa negara sehingga didapat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Witel Telkom Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Tempat, Waktu dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres dan kepuasan kerja pada perusahaan Plasa Telkom Yogyakarta. Penelitian kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di Witel Telkom Yogyakarta. Tempat penelitian dilakukan di kota Yogyakarta. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2018 - Maret 2018.

Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skor yang mengacu penggunaan *skala likert* yang dikembangkan menjadi 6 skala pengukuran yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu cenderung tidak setuju (3), ragu cenderung setuju (4), setuju (5), dan sangat setuju (6). Silalahi (2015:348) skala likert adalah skala untuk mengukur sikap, persepsi atau pendapat seseorang tentang dirinya atau kelompok yang berhubungan dengan sesuatu hal.

Populasi dan Sampel

Silalahi (2015) populasi merupakan seluruh total dari semua unit dan elemen yang membuat peneliti tertarik sehingga dipilih. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan Witel Telkom Yogyakarta.

Sampel adalah sebuah subset yang merupakan bagian dari populasi (Zikmund, *et al.*, 2010). Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 104 karyawan Witel Telkom Yogyakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik melalui wawancara dan kuesioner. Wawancara berfungsi untuk memperoleh data tambahan dan memperkuat data yang diperlukan peneliti.

Metode Analisis

Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran secara akurat yang menunjukkan dan merefleksikan pokok isi objek yang diukur oleh penguji. Apabila dapat mengukur data dengan tepat dan dapat mewakili konstruk maka penelitian dikatakan tepat (Silalahi, 2015).

Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan ukuran dari variabel jawaban melalui pengulangan percobaan secara konseptual dan diharapkan hasil akhir selalu konsisten walaupun dilakukan pengukuran secara berulang (Silalahi, 2015).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengukur apakah data kita terdapat distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametri, apabila data tidak berdistribusi normal maka memakai statistik non parametik, uji normalitas melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang mempunyai *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data yang kita punya (Sujarweni, 2015:120).

Uji Heteroskedastisitas

Sunyoto (2012:135) menerangkan uji heteroskedastisitas terjadi apabila *scatterplot* titik hasil dari pengolahan data antara *zpred* dan *sresid* menyebar dibawah atau diatas angka 0 (titik origin) pada sumbu Y dan tidak memiliki pola yang teratur seperti menyempit, melebar, dan bergelombang.

Analisis Data

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menurut Sanusi (2011:131) merupakan hubungan yang terjadi dari dua variabel dan memperkirakan nilai dari variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Pada penelitian ini analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Plasa Telkom Yogya. Regresi linier dapat dilakukan dengan bentuk persamaan seperti berikut ini :

$$Y = a + bX$$

Sumber: Sanusi (2011:132)

Y = Nilai prediksi dari variabel Y berdasarkan nilai variabel X

a = Titik potong Y, merupakan nilai bagi Y ketika X=0

b = Kemiringan atau *slope* atau perubahan rata-rata dalam Y untuk setiap perubahan dari satu unit X, baik berupa peningkatan atau penurunan

X = nilai dari variabel X yang dipilih.

Koefisien Determinasi

Neolaka (2014:130) uji koefisien determinasi (R^2) merupakan kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Penggunaan koefisien determinasi dalam korelasi tidak harus diinterpretasikan sebagai pengaruh dari variabel satu memengaruhi variabel lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini akan membahas dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan Witel Telkom Yogyakarta dengan memakai analisis regresi linier sederhana dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui korelasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, analisis regresi linier sederhana terdiri dari uji korelasi, uji anova, uji koefisien determinasi. Sedangkan uji asumsi klasik digunakan untuk data apakah data tersebut dapat dipakai atau tidak, uji asumsi klasik terbagi menjadi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan memakai metode uji *one sample kolmogorov smirnov* dan uji heteroskedastisitas memakai uji koefisien korelasi *Spearman Rho*.

Tabel 1. Uji Validitas Stres Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item	Hasil	Kesimpulan
Stres Kerja (X)	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
	Item 7	0,000	Valid
	Item 8	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
	Item 7	0,000	Valid
	Item 8	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 1. Uji Validitas Stres Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y)

	Item 9	0,000	Valid
	Item 10	0,000	Valid
	Item 11	0,000	Valid
	Item 12	0,000	Valid
	Item 13	0,000	Valid
	Item 14	0,000	Valid
	Item 15	0,000	Valid
	Item 16	0,000	Valid
	Item 17	0,000	Valid
	Item 18	0,000	Valid
	Item 19	0,000	Valid
	Item 20	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel 1 diatas menunjukkan hasil bahwa pernyataan mengenai variabel stres kerja dan kepuasan kerja dikatakan valid karena mempunyai nilai signifikan $< 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Hasil	Kesimpulan
Stres Kerja (X)	0,873	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,914	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan stress kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena *cronbach' alpha* mempunyai nilai $> 0,7$ yang berarti pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	104
Kolmogorov-Smirnov Z	,687
Asymp. Sig. (2-tailed)	,732

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan hasil uji *kolmogrov-Smifnof*, terdapat nilai *Asymp.Sig* mempunyai nilai 0,732 yang mana $> 0,05$. Diatas menunjukkan bahwa penelitian ini berdistribusi secara normal.

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas Menggunakan Uji Spearman Rho

			Unstandardized Residual	Stres
Spearman's rho	Stres	Correlation Coefficient	,029	1,000
		Sig. (2-tailed)	,769	
		N	104	104

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji heterokedastisitas menggunakan uji *spearman rho* terhadap variabel stres kerja dan menunjukkan hasil

perhitungan uji regresi linier sederhana dengan nilai signifikansi sebesar 0,769 dimana nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dikatakan lolos dan memenuhi uji asumsi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Korelasi Regresi

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant) X	85,367	5,082		16,798	0,000
	-,699	,198	-,330	-3,533	0,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Dari perhitungan yang dilakukan memakai software *IBM SPSS 21* diatas, diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi 0,001 dan B -,699 sehingga stres kerja mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Mempunyai arti bahwa stres kerja naik maka kepuasan kerja turun dan sebaliknya apabila stres kerja turun maka kepuasan kerja akan naik.

Tabel 6. Hasil Uji Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1285,583	1	1285,583	12,483	.001 ^b
Residual	10504,630	102	102,987		
Total	11790,213	103			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Pada tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dari hasil signifikansi diatas mempunyai arti bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.330	,109

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Tabel 7 didapat hasil koefisien korelasi pada nilai R yaitu sebesar 0,330. R berfungsi untuk menunjukkan seberapa kuat hubungan stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan nilai R *square* sebesar 0,109 atau 10,9% yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh sebanyak 10,9% terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja di Witel Telkom Yogyakarta. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan Mansoor, *et al.* (2011), Bemana *et al.* (2013), Ahsan *et al.* (2009), Li *et al.* (2014), Gyamfi (2014), Trivellas *et al.* (2013), Tukimin (2014), DeTienne (2012) memberikan hasil bahwa

stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun begitu pula sebaliknya stres kerja menurun maka kepuasan kerja meningkat.

Terdapat pula penelitian terdahulu yang selaras yang dilakukan Jehangir (2011) yang dilakukan pada industri kesehatan di rumah sakit Pakistan dan menemukan bahwa stres kerja bersignifikan negatif dengan kepuasan kerja. Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan terdahulu, memberikan kesimpulan bahwa stres kerja naik maka kepuasan kerja turun, begitu juga sebaliknya apabila stres kerja turun maka kepuasan kerja karyawan naik.

Berdasarkan hasil penelitian dan dikuatkan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa stress kerja mempunyai signifikan negatif terhadap kepuasan kerja, sehingga didapat fakta bahwa perusahaan untuk memperhatikan stres kerja pada karyawan Witel Telkom Yogyakarta agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Witel Telkom Yogyakarta. Hal ini mendukung pada hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan negatif dari variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Ketika stres kerja karyawan Witel Telkom Yogyakarta tinggi maka kepuasan kerja akan rendah., begitu sebaliknya ketika stres kerja rendah maka kepuasan kerja akan meningkat. Dengan demikian penting bagi perusahaan Witel Telkom Yogyakarta untuk dapat mengelola kepuasan kerja karyawan seperti mengelola program kerja karyawan agar mengurangi stres kerja bagi karyawan Witel Telkom Yogyakarta.

Saran

Saran untuk penulisan ini adalah :

1. Perusahaan Witel Telkom Yogyakarta disarankan untuk mengurangi stres kerja karyawan sehingga karyawan dapat memiliki kepuasan kerja yang tinggi.
2. Dalam penelitian ini memakai dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan memakai lebih dari dua variabel lain untuk dilibatkan dalam penelitiannya. Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode analisis lain serta penelitian diharapkan menggunakan industri yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal , P. R., Musadieq , M. A., & Ruhana , I. 2014. Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 1, 3.
- Ahsan, N., Abdullah , Z., Fie, D. Y., & Alam , S. S. 2009. A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, Vol. 8, No.1, 121-125.

- Anjani, Rahmi. Seberapa Puas Orang Indonesia dengan Pekerjaan Mereka?. <https://m.detik.com/wolipop/read/2016/09/28/193201/3309159/1133/> [10 Februari 2018]
- Anogara, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bemana, Simin & Moradi, Hamideh & Ghasemi, Mohsen & Taghavi, Sayed Mehdi & Ghayoor, Amir Hosain. 2013. The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, DOI. 10.582, 1-2.
- DeTienne , K. B., Agle , B. R., Phillips, J. c., & Ingerson, M. C. 2012. The Impact of Moral Stress Compared to Other Stressors on Employee Fatigue, Job Satisfaction, and Turnover: An Empirical Investigation. Vol. 10 No. 7. *J Bus Ethic*, 379-391. Retrived from Springer Link.
- Elci, M., Sener, I., Aksoy, S., & Alpkan, L. 2012. The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (58):294.
- Ferlianto. 2012. Memelihara Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No. 01/Th VIII, 104.
- Gibson , J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. 2012. *Organizations Behavior, Srtucture, Processes. (Edisi empat belas)*. New York: McGraw-Hill.
- Griffin, W. R., & Moorhead, G. 2013. *Organizational Behavior Managing People and Organizations. (Edisi sebelas)*. Canada: South Western Cengage Learning.
- Gyamfi, G. D. 2014. Influence of Job Stress on Job Satisfaction: Empirical Evidence from Ghana Police Service. *International Business Research*, Vol. 7, No. 9, 108-114.
- Hellriegel, D & Slocum, J, W. 2011. *Organizational Behavior. (Edisi tiga belas)*. Canada: South Western Cengage Learning.
- Jehangir , M., Kareem , N., Khan, A., Jan , M. T., & Soherwardi, S. 2011. Effect Of Job Stress On Job Performance & Job Satisfaction. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol. 3, No. 7, 453-460.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., . . . Sun, T. 2014. Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Journal*, DOI: 10.1136, 1-4.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior An Evidence Based Approach. (Edisi dua belas)*. New York: McGraw-Hill.
- Mansoor, M., Jinnah, M. A., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 51-53.
- Naufal, I., & Prasetyo, A. P. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Sukahati Pratama. *SMART-Study Management & Reasearch. Vol XIV No.3*, 58. Retrived from Stembi.
- Neolaka, A. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik. (Cetakan Pertama)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Ramadanu, D. 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, Vol. 3, No.2, 1-12.
- Rivai, V., & Sagala, J. E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. (Edisi kedua)*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior. (Edisi lima belas)*. Amerika: Pearson.
- Salam, A., Helalah, M. A., Jorissen, S. L., Niaz, K., Mansour, A., & Qarni, A. A. 2014. Job Stress and Job Satisfaction Among Health Care Profesionals. *European Scientific Journal. Vol.10 No.32, November 2014*, 156-173. Retrived from European Scientific Journal.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis* . Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, U. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. (Cetakan Keempat)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sujarweni, W. 2015. *Metodologi Peneliian Bisnis Ekonomi. (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno,, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakan kesatu)*. Jakarta: Kencana.
- Trivellas, P., Reklitis, P., & Platis, C. 2013. The effect of job related stress on employees' satisfaction: A survey in Health Care . *Procedia Social and Behavioral Sciences* , 1-4.
- Tukimin. 2014. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasab Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Journal Kultura. Vol.15 No.1, Juni 2014. Retrived from Journal Kultura*.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Salatiga: Kencana Media Group.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. 2010. *Business Reasearch Methods. (Edisi Kedelepan)*. South-Western: Cengage Learning.