

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK SAWUNGGALIH AJI KUTOARJO

Fazzri Insyani
(fazzriinsyani2@gmail.com)

Dwi Irawati
FitriRahmawati
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Berkaitan dengan sumber daya manusia permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana cara agar karyawan tidak memiliki stres kerja yang tinggi akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif. Berkaitan dengan hal tersebut, guna tercapainya prestasikerja.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Politeknik Sawunggalih Aji Kutoarjo, sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan stres kerja berpengaruh positif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Stres kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran penting dan menentukan keberhasilan dalam organisasi. Namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit tercapai. Pencapaian tujuan organisasi bisa melalui peningkatan prestasi karyawan agar perusahaan tersebut bisa bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, prestasi karyawan memiliki peran penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan.

Mangkunegara (2013: 67) mengatakan prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai menurut Handoko (2014:193) diantaranya motivasi, kepuasan kerja, stres, desain pekerjaan, dan

kompensasi. Menurut Hasibuan (2016: 204) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2013:157) berpendapat bahwa stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (1996: 109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai untuk bisa bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama rekan kerja dan hubungan antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Hubungan kerja yang terjalin akan sangat berpengaruh terhadap psikologi pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung akan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan optimal. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan yang terjadi saat ini di Politeknik Sawunggalih Aji Kutoarjo adalah tidak seimbangnya jumlah karyawan dengan banyaknya pekerjaan yang menumpuk sehingga penyelesaian pekerjaan dengan *deadline* yang telah ditentukan sulit untuk terpenuhi. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Penyebab dari stres kerja diantaranya adalah penyebab fisik (bising, kelelahan, pergeseran kerja, suhu dan kelembaban), beban kerja, situasi kerja (situasi baru dan asing, ancaman pribadi, percepatan, ambiguitas, umpan balik), kebebasan, dan kesulitan. Semakin tinggi stres karena tantangan kerja, maka akan mengakibatkan bertambahnya prestasi kerja, tetapi stress kerja juga berpotensi menurunkan prestasi.

Setiap karyawan mempunyai tingkat stres yang berbeda satu sama lain, maka dari itu karyawan harus bekerja sangat keras agar pekerjaan yang diberikan kepada mereka dapat terselesaikan dengan maksimal. Stres juga dapat terjadi apabila terdapat perbedaan aspirasi sesama karyawan disisi lain permasalahan perusahaan harus segera diselesaikan karena menyangkut kelangsungan

operasional perusahaan pada akhirnya tingkat stress ini akan berpengaruh pada penurunan prestasi kerja karyawan.

Selain stres kerja hal lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mencakup lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Hubungan kerja karyawan dengan atasan dan rekan kerja dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan. Apabila karyawan merasa lingkungan kerjanya nyaman, menarik, tenang, maka mereka akan merasa senang melakukan setiap tugas yang diterimanya.

Penelitian ini dilakukan di Politeknik Sawunggalih Aji Kutoarjo yang merupakan instansi Perguruan Tinggi di Daerah Kabupaten Purworejo. Hasil observasi di lapangan dan wawancara dengan bagian personalia bahwa karyawan Politeknik Sawunggalih Aji Kutoarjo mengalami stres akibat pekerjaan yang terlalu menumpuk akibat *deadline* yang diberikan atasan. Selain itu dalam melakukan kegiatan kerjanya karyawan Politeknik Sawunggalih Aji Kutoarjo merasa kurang nyaman diakibatkan oleh ruang kerja yang panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, berisik. Tentu ini besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik meneliti stres kerja dan lingkungan kerja yang berdampak pada prestasi kerja. Maka penulis mengambil judul: **"Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja"**.

B. RUMUSAN MASALAH

Masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh negatif terhadap prestasikerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasikerja?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa perestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Mangkunegara (2013:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sunyoto (2012: 18) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Handoko (2014:193) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan:

- 1) Motivasi adalah suatu daya dorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akansesuatu.
- 2) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan menandang pekerjaan mereka.
- 3) Stres adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisiseseorang.
- 4) Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan.
- 5) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, kondisi fisik pekerja adalah situasi yang terdapat dilingkungan kerjakaryawan.

b. Stres Kerja

Hasibuan (2016: 204) stress kerja adalaah suatu kondosi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Robbins (2002: 318) stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidakmenentu.

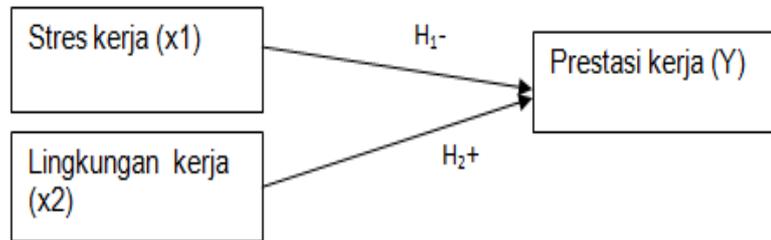
Faktor-faktor penyebab stres kerja "*on the job*" menurut Handoko (2012: 201) antara lain: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab, ambiguitas peranan (*role ambiguity*), konflik antar pribadi dan antarkelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan. Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab stres "*off-the-job*" antara lain: kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan, dan masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanakkeluarga.

c. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996: 109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya: kebersihan, musik, dan sebagainya. Menurut Isyandy (2004: 134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapankerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 28) menyatakan bahwa secara garis besar bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu : penerangan/pencahayaan di tempat kerja, temperatur ditempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, aroma di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, dan musik di tempat kerja.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap PrestasiKerja

menurut Handoko (2012: 202) bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress kerja membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan kerja. Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Ogi, dkk (2017) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil yang sama juga di peroleh Amalia, dkk (2016) menyatakan stres kerja berpengaruhnegatif terhadap prestasi kerja karyawan.Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis satu yaitu:

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap PrestasiKerja

Menurut Sarwono (2005: 14) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, optimis dan prestasi kerja karyawan tinggi. Hal ini diperkuat oleh

penelitian Noor, dkk (2013) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai. Dapat dirumuskan hipotesis kedua yaitu :

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a) Prestasi kerja(Y)

Menurut Mangkunegara (2013: 67) prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:67), yaitu:

- 1) Kualitas hasilkerja
- 2) Kuantitas hasilkerja
- 3) Pelaksanaantugas
- 4) Inisiatif

b) Stres kerja(X1)

Menurut Hasibuan (2016: 204) stress kerja adalaah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Hasibuan (2016: 204) indikator stres kerja,yaitu:

- 1) Bebankerja
- 2) Sikap pimpinan
- 3) Waktu dan Peralatankerja
- 4) Konflik antara karyawan denganpimpinan

c) Lingkungan kerja(X2)

Menurut Nitisemito (1996: 109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002: 109) dalam Liawandy, dkk. (2014:7), yaitu:

- 1) Fasilitas kerja
- 2) Kondisi tempat kerja
- 3) Hubungan kerja
- 4) Hubungan dengan rekan kerja

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kemampuan suatu kuesioner dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan prestasi kerja (Y) diperoleh *item total correlation* lebih dari 0,4 dan semua bernilai positif. Artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner mengukur variabel penelitian dengan baik/tepat.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally: 1994 dalam Ghozali, 2011: 48). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner mengenai variabel variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan prestasi kerja (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7 dan semua indikator pernyataan masing-masing variabel tersebut mempunyai nilai *cronbach's alpha if item deleted* lebih dari 0,7. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	p-value (Sig)	Keterangan
Stress kerja (X1)	0,309	0,022	Positif dan Signifikan
Lingkungan kerja (X2)	0,306	0,023	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,309X_1 + 0,306X_2$$

- 1) $b_1 = 0,309$ artinya stres kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dimiliki oleh seseorang karyawan maka prestasi kerja karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.
- 2) $b_2 = 0,306$ artinya lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Pengaruh stres kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

Nilai koefisien regresi stres kerja (X_1) = 0,309 dengan signifikansi sebesar 0,022 (<0,05). Berarti H_1 diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) = 0,306 dengan signifikansi sebesar 0,023 (<0,05). Berarti H_2 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Politeknik Sawunggalih AjiKutoarjo.

Stres kerja timbul karena karyawan merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Selain itu sikap pimpinan yang kurang adil dalam memperlakukan karyawan juga dapat menimbulkan tekanan kerja pada karyawan saat melakukan pekerjaan. Sehingga hal ini mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk dan karyawan harus bekerja lebih ekstra serta *deadline* tugas yang diberikan oleh atasan membuat pekerjaan semakin menumpuk. Kondisi yang seperti ini dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan menjadi rendah. Tetapi hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian karena dengan adanya stres yang sering dialami oleh karyawan akibat tuntutan pekerjaan dari atasan dengan *deadline* yang telah ditentukan membuat pekerjaan semakin menumpuk, sehingga perusahaan perlu memberikan apresiasi atas kerja keras karyawan untuk perusahaan.

Setiap karyawan yang ada Politeknik Sawunggalih Aji Kutoarjo pasti berhadapan dengan tekanan kerja yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Namun hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan kerja dan beban kerja yang berlebihan itu akan membuat karyawan merasa tertantang sehingga dapat membuat karyawan lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Politeknik Sawunggalih AjiKutoarjo

Peningkatan prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik (ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja) dan juga lingkungan kerja non fisik (hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan).

Hasil penelitian di Politeknik Sawunggalih Aji Kutoarjo menunjukkan

bahwa lingkungan kerjanya sudah baik. Dilihat dari kebersihan lingkungan, sirkulasi udara yang cukup, pendingin ruangan yang sudah tersedia serta hubungan antar atasan dengan bawahan sudah terjalin dengan baik. Sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman, aman serta betah dalam bekerja. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja yang optimal bisa dicapai karena terdapat lingkungan kerja yang baik untuk para karyawan Politeknik Sawunggali Aji Kutoarjo. Lingkungan kerja yang baik juga mendukung efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan acuan yang telah direncanakan.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Politeknik Sawunggali Aji Kutoarjo maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Politeknik Sawunggali Aji Kutoarjo.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Politeknik Sawunggali Aji Kutoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinata, Cicik Dwi Eka. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Bringin Life Cabang Jember*. Skripsi, tidak diterbitkan. Universitas Jember.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Irfanti, Laksmi Sito Dwi & Eka Verina Renno. 2015. *Analisis Stres Kerja, Beban Kerja*

dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6 (1): 117-126.

Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press

Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
Liawandy Feru, Indarti Sri & Marzolina. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 1 (2): 1-15.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noor, Muhamad. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Paradigma*, 2 (3): 441-452.

Roni, Amalia Uzzah,Wayan, Suendra I & Wayan, Bagia I. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*,4.

Sarwono, P. 2005. *Kesehatan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Bina Pustaka.

Sedarmayanti.2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV. Mandar maju.

Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka BaruPress.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Data Manusia (Praktik Penelitian)*. Jakarta: PT Buku Seru

Sulistiyani Miftakul, Erma, Widiana Muslichah & Sutopo.2017. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada pt. Japfa Comfeed Indonesi Tbk Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*,3 (3): 335-347.

Tiahuho, Sinaga Maria & Sunardi HP. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bardie Puritama. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*,13 (2): 77-90.

Walker, J. 2002. *Teens in Distress Series AdolescentStres and Depression*.Minnesota University.

Wulandari, Inke Okta Putri, Susilo Heru & Iqbal M. 2015. Pegaaruh Stres Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.*Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (1): 1-10.