

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUNGKOOK INDONESIA ONE

Alfiyan Nur Hidayat, Lukman Hakim, S.E., M.Si
Program Studi Manajmen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Karyawan memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan. Namun, tuntutan target produksi untuk menjaga kepuasan pelanggan membuat beban kerja yang meningkat pada waktu tertentu, sehingga menimbulkan stres pada karyawan untuk memenuhi kualitas dan kuantitas produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres psikologis, stres fisiologis, dan stres perilaku terhadap kinerja karyawan di PT Pungkook Indonesia One. Sampel yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah 70 karyawan. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner terdiri dari 20 pertanyaan tertutup. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji prasyarat, dan uji statistik. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji prasyarat data menggunakan uji normalitas, dan uji statistik menggunakan persamaan regresi berganda dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres psikologis dan stres perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil lain juga menunjukkan bahwa stres fisiologis memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan mengalami stres psikologis dan stres perilaku, mereka mungkin merasa lebih terdorong untuk bekerja lebih keras untuk mengatasi stres, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Di sisi lain, ketika karyawan merasa terbebani secara fisik, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam melakukan tugas dan mempertahankan fokus mereka, yang dapat menurunkan produktivitas dan kinerja mereka.

Kata kunci: *stres psikologis, stres fisiologis, stres perilaku, kinerja karyawan.*

Abstract

Employees have an important role in a company. However, the demands of production targets to maintain customer satisfaction create an increased workload at any given time, causing stress on employees to meet production quality and quantity. This research paper aimed to determine the effects of psychological stress, physiological stress, and behavioral stress on employee performance at PT Pungkook Indonesia One. The sample used in this quantitative research was 70 employees. A questionnaire was used to collect the data. The questionnaire consisted of 20 closed-ended questions. The data analysis method in this study used instrument testing, prerequisite testing, and statistical testing. The instrument test used validity and reliability tests, the data prerequisite tests used normality tests, and the statistical tests used multiple regression equations and coefficient of determination tests. The results showed that psychological stress and behavioral stress had positive and significant influences on employee performance. In contrast,

another result also showed that physiological stress had a negative and significant influence on employee performance. Based on the results of this research, it can be concluded that when employees experience psychological and behavioral stress, they may feel more compelled to work harder to overcome the stress, thereby increasing their productivity and performance. On the other hand, when employees feel physically burdened, they may have difficulty in performing tasks and maintaining their focus, which can reduce their productivity and performance.

Keywords: psychological stress, physiological stress, behavioral stress, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Stres adalah komponen luas yang memengaruhi karyawan di seluruh dunia. Faktor stres telah menjadi kebingungan yang berkembang dan menimbulkan dampak yang tidak menyenangkan terhadap pelaksanaan pekerjaan dalam pergaulan. Stres adalah komponen universal yang mempengaruhi karyawan di seluruh dunia karena kebutuhan hidup yang mendasar di hari ini dan kondisi mahal yang akan disimpulkan pada penurunancara hidup, stres menjadi komponen yang dapat dikenali dalam pergaulan dan hari ini, lingkungan kerja dan suasana hati menjadi lebih. perancu yang membawa konsekuensi yang lebih merugikan bagi perwakilan dibandingkan dengan efek positif (Ong dkk., 2018). Stres dapat dilihat secara lebih mendalam sebagai kondisi yang terjadi ketika seseorang memahami faktor-faktor yang menekan mereka, atau kebutuhan suatu keadaan, lebih luas daripada pengakuan mereka yang dapat mereka tangani (Bashir & Ramay, 2010).

Kategori penyebab stres dibagi menjadi dua yaitu "On the job" dan "Off the job". Menurut Handoko (2001, hlm. 201), penyebab stres dalam pekerjaan adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, pengawasan yang buruk, konflik antar individu atau kelompok, iklim kerja yang tidak nyaman, dan pengembangan karir. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan stres di luar pekerjaan yaitu kekhawatiran tentang keuangan, masalah keluarga, masalah fisik, masalah perkawinan, dan perubahan yang terjadi di tempat tinggal. Stres kerja merupakan penyakit kronis yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan prestasi kerja seseorang (Kotteeswari dan Sharief, 2014, hlm.18). Stres terjadi karena kurang kemampuan seorang karyawan menerima pekerjaan yang diberikan

kepadanya, hal ini terjadi karena pekerjaan yang merupakan hal baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya oleh karyawan. Di sisi lain stress juga bisa terjadi karena keterbatasan waktu atau deadline yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Manusia bukanlah robot yang setiap saat bisa bekerja terus menerus ada saatnya manusia beristirahat untuk memulihkan tenaga selama beraktivitas.

Tuntutan target produksi untuk menjaga kepuasan pelanggan menciptakan beban kerja yang meningkat pada waktu tertentu sehingga menimbulkan stres kerja pada karyawan untuk memenuhi kualitas dan kuantitas produksi. Indikator beban kerja menurut Hart dan Staveland (1998) adalah faktor tuntutan tugas/pekerjaan, usaha/tenaga, dan kinerja. Tekanan kerja yang terus menerus dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan sebagai akibat dari kelelahan fisik dan mental. Tingkat produktivitas yang rendah berdampak pada tidak tercapainya target produksi.

PT. Pungkook Indonesia One perusahaan milik investor asal Korea Selatan yang resmi beroperasi pada 7 Desember 2016 di Grobogan, lebih tepatnya desa Tanjungrejo, kecamatan Wirosari, kabupaten Grobogan. Terletak di utara Jalan Raya Purwodadi-Blora Km 18, perusahaan ini memiliki ribuan karyawan. PT. Pungkook Indonesia One adalah perusahaan yang memproduksi brand ternama untuk tujuan ekspor. Saat ini perusahaan sedang mengalami permasalahan berupa penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan tidak tercapainya target produksi dari tahun ke tahun.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One. Adapun judul penelitian yang diambil adalah “pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pungkook Indonesia One”.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer, dimana data tersebut diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Pungkook Indonesia One di Grobogan, selanjutnya dilakukan

penentuan nilai atau skor dari alternative jawaban dengan menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pungkook Indonesia One bagian staff produksi. Lokasi penelitian adalah di PT Pungkook Indonesia One Indonesia. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara nonrandom atau *purposive sampling*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji prasyarat data menggunakan uji normalitas. Uji statistik menggunakan persamaan regresi berganda dan uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji *Kolmogorov smirnov*

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27369321
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.046
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil normalitas dengan pendekatan *Kolmogorovsmirnov* memiliki hasil *asympt.sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang mana hasil tersebut menyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Adapun kriteria disebutkan normal ketika *asympt.sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ dan bisa digunakan dalam pengujian selanjutnya.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.386	2.682		1.262	.211
	TotalX1	.830	.078	.771	10.669	.000
	TotalX2	-.231	.095	-.175	-2.425	.018
	TotalX3	.260	.093	.200	2.782	.007

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat hasil persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

$$Y = 3,386 + 0,830X1 - 0,231X2 + 0,260X3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan α = Konstanta

X1= Stres Psikologis X2= Stres Fisiologis X3= Stres Perilaku

β = Koefisien Regresie ϵ = Error

Dapat diinterpretasikan persamaan regresinya berikut ini :

Konstanta bernilai = 3.386. Menyatakan jika besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (α), menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Stres Psikologis, Stres Fisiologis, dan Stres Perilaku tidak ada kenaikan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja karyawan sebesar 3.386.

Koefisien regresi variabel Stres Psikologis (β_1) bernilai positif, yaitu sebesar = 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres psikologis sebesar 1 kali, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,830 dengan asumsi variabel lain yang konstan.

Koefisien regresi variabel Stres Fisiologis (β_2) bernilai negatif, yaitu sebesar = - 0,231. Hal ini berarti setiap variabel stres fisiologis meningkat sebesar 1 kali, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar - 0,231 dengan asumsi variabel lain yang konstan

Koefisien regresi variabel Stres Perilaku (β_3) bernilai positif, yaitu sebesar = 0,260. Dengan adanya variabel stres perilaku berarti setiap peningkatannya sebesar 1 kali, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,260 dengan asumsi

variabel yang lain konstan.

3.3 Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.646	2.461

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,662 atau 66,2% yang merupakan sumbangan atau kontribusi dari variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent dan sisanya 33,8% ($100\% - 66,2\% = 33,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti lakukan atau tidak ada dalam penelitian ini.

3.4 Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.386	2.682		1.262	.211
	TotalX1	.830	.078	.771	10.669	.000
	TotalX2	-.231	.095	-.175	-2.425	.018
	TotalX3	.260	.093	.200	2.782	.007

3.5 Pembahasan

3.5.1 Pengaruh Stres Psikologis terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pungkook Indonesia One.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} 10,669 > T_{tabel} 1,997 dan Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Psikologis berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pungkook Indonesia One.

Sesuai fakta di lapangan pada Karyawan PT. Pungkook Indonesia One, stres psikologis menunjukkan bahwa stres kerja yang berkaitan dengan faktor psikologis dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa ketika karyawan menghadapi stres secara psikologis, mereka malah merasa terdorong untuk bekerja lebih keras untuk menghadapi stres yang dihadapi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan PT.

Pungkook Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Viankarisma M (2014), yang menyatakan stres kerja psikologis atau emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana penelitian dilakukan terhadap karyawan Hotel Sriwedari Yogyakarta dengan hasil 48% mengalami stres secara psikologis. Selain itu, penelitian dari Rizal (2013) juga menyebutkan bahwa stres psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa semakin buruk psikologis seorang karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Berbeda dengan karyawan yang dapat mengelola stres psikologis dengan baik, maka akan membuat karyawan tersebut termotivasi dalam kerjanya. Stres dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi, ketegangan, sehingga tidak dapat berfikir secara baik dan efektif, karena kemampuan penalaran dan penalarannya mereka tidak berfungsi dengan baik. Hal ini secara tidak langsung berdampak pada penurunan *performance* atau kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

3.5.2 Pengaruh Stres Fisiologis terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pungkook Indonesia One

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai $T_{hitung} -2,425 > T_{tabel} 1,997$ dan Signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Fisiologis berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pungkook Indonesia One.

Secara keadaan pada karyawan PT. Pungkook Indonesia One, menunjukkan bahwa stres fisiologis seperti kelelahan atau ketegangan dalam bekerja, dapat memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa ketika karyawan merasa lelah secara fisik, ia merasa terbebani. Karyawan tersebut mungkin kesulitan dalam menjalankan tugas dan tidak fokus bekerja, sehingga dapat mengurangi produktivitasnya dalam bekerja.

Hasil penelitian lain dari Sutrisno, et al (2019), bahwa stres fisiologis berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia. Pengaruh negatif ini bermakna, semakin meningkatnya stres karyawan secara fisiologis, maka akan berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawan. Hasil

penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Arfani & Luturlean (2018), yang menunjukkan stres kerja fisiologis berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Suconfinfo Cabang Bandung. Menurut Riggo (2014), stres kerja sebagai reaksi fisiologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsikan oleh individu sebagai ancaman. Suatu keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang secara fisik belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja fisiologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana jika karyawan itu sedang mengalami stres fisiologi maka kinerja karyawan akan menurun, begitupun sebaliknya, jika stres fisiologis menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Kinerja yang menurun merupakan dampak dari adanya karyawan yang berada dalam keadaan tidak sehat atau tidak fit.

3.5.3 Pengaruh Stres Perilaku terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pungkook Indonesia One

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai $T_{hitung} 2,782 > T_{tabel} 1,997$ dan Signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Perilaku berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pungkook Indonesia One.

Ada karyawan pada PT. Pungkook Indonesia One juga mengalami stres perilaku secara positif terhadap kinerja karyawan. Ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa stres perilaku seperti sosial atau interaksi dengan rekan kerjanya yang lain, dapat memotivasi karyawan tersebut untuk berusaha lebih keras dalam bekerja, karena mungkin merasa perlu untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan kinerja terbaik mereka untuk menangani situasi menantang, serta ada bentuk perilaku bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga stres tersebut berdampak positif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdiawati dan Atiatunnisa (2018) yang mana stres perilaku berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pengelolaan diri yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan diri, begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak dapat

mengelola perilaku dalam dirinya, maka akan menurunkan kinerjanya sebagai karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Apriyani (2020:32), bahwa manajemen stres sebagai suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi perilaku, mencegah perilaku, mengelola perilaku, dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam usaha yang dilakukannya. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robin (2016) yang mengatakan bahwa stres perilaku adalah stres yang berpengaruh terhadap produktivitas seorang karyawan dalam bekerja dan karyawan yang suka menunda, menghindari pekerjaan merupakan salah satu gejala dalam stres perilaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada stres perilaku yang dapat menyebabkan seorang karyawan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaannya dan ia merasa perlu memiliki perilaku bertanggung jawab dalam pekerjaannya, supaya kinerjanya dapat meningkat. Namun jika terus berlangsung, tidak menutup kemungkinan stres perilaku juga dapat mengalami dampak negatif, maka dari itu stres perilaku tidak boleh diabaikan oleh perusahaan PT. Pungkook IndonesiaOne.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pungkook Indonesia One, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres psikologis terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai $T_{hitung} 10,669 > T_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- b. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres fisiologis terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai $T_{hitung} -2,425 > T_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$.
- c. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres perilaku terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai $T_{hitung} 2,782 > T_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hussein Fattah. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Agustina, Intan. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Taman Pendidikan Al-Amin Surabaya*. Undergraduate thesis, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS1945.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen* 2(1): 27-38
- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122–126. <https://doi.org/10.5539/ijms.v2n1p122>
- Christy, Nadia Antonita, and Sholihati Amalia. (2018). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 74–83
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5). <https://doi.org/10.1108/17410401011052869>
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hastuti, Apriyani Puji. (2020). *Hipertensi*. Klaten: Lakeisha
- Iskamto, Dedi. (2021). *Stress and Its Impact on Employee Performance*. Management Study Program, Riau College of Economics (STIE RIAU), Pekanbaru, Indonesia. DOI: <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i3.42>
- Ivancevich, John, M., Robert, Konopaske. dan Michael, T. Matteson., (2008), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Julianti, Nugraheni. (2019). *Pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt intan pariwisata*.
- Bachelor (S1) thesis, Universitas Widya Dharma. Kunderagi, P., B., & Kadakol, A., M. (2015). Work related stress of employees: A review. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*. Volume 2. Hal 204-207

- Martini, Luh Kadek Budi. (2018). THE EFFECT OF JOB STRESS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HOTEL MAHOGANY MUMBUL BALI. Faculty of Economics, Universitas Mahasaraswati, Denpasar. DOI: <https://doi.org/10.22225/jj.5.1.525.41-45>
- Massie, R., N., William A. A., dan Wehelmina R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. DOI: <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>
- Mathis, L R and Jackson, J H 2006 Manajemen sumber daya manusia (Human resource management) *Jakarta, Salemba Empat*.
- Nurdiawati, Ela, and Nina Atiatunnisa. (2018). “Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Stres Kerja Psikologis Dan Stres Kerja Perilaku Dengan Kinerja Karyawan.” *Faletehan Health Journal* 5(3): 117–22.
- Ong, J., et al. (2018). Role Stressors As A Determinant of Job Performance. *International Journal of Engineering & Technology*, August 2019, 1521–1525. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.28.28484>
- Pandey, Dhruva Lal, Ph.D. (2020). Work Stress And Employee Performance: An Assessment Of Impact Of Work Stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences -Association of Academic Researchers and Faculties (AARF)*. ISSN(O): (2349-4085) ISSN(P): (2394-4218) Vol.07 Issue 05.
- Prayogi, Muhammad Andi dan Lukman Hakim Siregar. (2018). THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND OVERTIME WORK ON THE PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES. Universitas Kebangsaan Malaysia.
- PT. PUNGKOOK INDONESIA ONE. Diambil tanggal 27 November 2022 dari <https://accerly.id/company/10/pt.-pungkook-indonesia-one>.
- Razi F (2013) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (Bpm) Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*. Vol 2. No 1.
- Rizal S (2013) Stres Kerja Dan Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Kinerja Guru*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*. Vol 1, Hal 141-158, 2013.
- Robbins, P Stephen. & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sari, Deasy Lastya et al. (2021). The Relationship between Job Stress and

Employee Performance in Manufacturing Industry in Indonesia. DOI:
<https://doi.org/10.35457/jares.v6i2.1640>

- Sofyan Siregar, (2015), Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan manual dan SPSS, Kencana, Jakarta, hal. 257-260
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Susilo, T. (2012). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada Pt. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali.
- Sutrisno, Suhendi, Desyella, and Arifa. (2019). “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta.” *Jurnal Ekonomi Efektif* 1(2): 147–57.
- Viakarisma M (2014).Tingkat Stres Kerja Karyawan Hotel Sriwedari Yogyakarta. *Jurnal Psikologis (Online)* <http://Repository.Usd.ac.id>
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4. No. 2. Hal. 41-55
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah* 4(2), 41-55