

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA KARYAWAN PADA PT ALENATEX BANDUNG

ANALYSIS OF EMPLOYEE'S WORK STRESS FACTORS IN PT ALENATEX BANDUNG

¹⁾Anindio Dian Firdaus²⁾Aditya Wardhana

^{1,2,3)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾anindiodianf@gmail.com, ²⁾aditya.telkomuniversity@gmail.com

ABSTRAK

Industri tekstil saat ini kian maju dan kian ketat persaingannya harus dihadapi oleh PT Alenatex. Untuk dapat bersaing, perusahaan memacu karyawan agar dapat bekerja lebih giat, cepat, dan ulet untuk mencapai target bisnis perusahaan. Tidak jarang banyak perusahaan tidak sadar bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat sehingga membuat karyawan mengalami stres kerja. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi, stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan, dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Faktor pemicu stres yang dimaksudkan menggunakan teori dari Hasibuan (2014:204) yang terbagi menjadi 6 faktor yang terdiri dari beban kerja, sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik kerja, balas jasa, dan masalah keluarga. Responden penelitian berjumlah 65 karyawan PT Alenatex Bandung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus dengan teknik analisis faktor melalui bantuan SPSS versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor beban kerja berada pada kriteria baik dengan skor 76%. Hasil penelitian analisis faktor-faktor secara berurutan berdasarkan *loading factor* tertinggi yaitu beban kerja sebesar 83%, sikap pimpinan sebesar 81.4%, waktu dan peralatan kerja sebesar 80.6%, konflik kerja sebesar 80.2%, balas jasa sebesar 73.4%, dan masalah keluarga sebesar 51.8%.

Kata Kunci : Stres Kerja, Analisis Faktor

ABSTRACT

The advancement tighter competition in textile industry has to be dealt with PT Alenatex Bandung. To be able to compete, the company spurred employees to work harder, faster, and tenaciously to achieve the company's business targets. The company then were not aware with the employee's workload and it leads to work stress. Stress is something that involves interactions between individuals and the environment, which is interactions between stimulation and responses. In other name, stress is each step and environmental challenge that causes psychological and physical overload on a person. If employee facing higher stress, then the employee should be need the ability to handle the environment and work. Therefore, handling work stress must be done properly and continuously, and the leadership must be responsive to it, because it will have an impact on improving company performance.

Stress factors are intended to use the theory of Hasibuan (2014: 204) which is divided into 6 factors consisting of workload, leadership attitude, work time and equipment, work conflict, remuneration, and family problems. Research respondents quantity is 65 employees of PT Alenatex Bandung. The sampling technique in this study is to use saturated or census techniques with factor analysis techniques through the help of SPSS version 20.

The results showed that the workload factor was in good criteria with a score of 76%. The analysis results of factors based on the highest loading factor are workload 83%, leadership attitude 81.4%, time and equipment 80.6%, work conflict 80.2%, compensation 73.4%, and family problems 51.8%.

Keywords: Job Stress, Factor Analysis

1. PENDAHULUAN

Peningkatan taraf hidup yang lebih baik diikuti dengan inovasi, terus memicu pertumbuhan industri tekstil untuk memenuhi kebutuhan manusia yang juga terus berkembang. Tak heran jika banyak negara terus melakukan pembenahan terhadap sektor ini untuk meningkatkan daya saing dalam era perdagangan global. Kendala yang sering terjadi dalam industri ini yaitu dari segi bahan baku karena jumlahnya terbatas juga sering terjadi hambatan. Sedangkan saat ini konsumen membutuhkan produk yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga murah. Untuk menyelesaikan masalah tersebut, maka dibutuhkan peran manajemen dalam melakukan perencanaan terhadap kelangsungan hidup perusahaan, dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif untuk meningkatkan laba. Sehingga para pelaku usaha industri tekstil harus melakukan upaya agar pertumbuhan industri ini harus terjaga dengan memperhatikan minat konsumen dan perkembangan karyawannya salah satunya dengan mengelola stres kerja.

Sedikit gambaran dari penulis, PT Alenatex merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri tekstil milik swasta atau perorangan, dimana seluruh pekerjanya adalah tenaga kerja yang terdiri dari karyawan-karyawan muda Indonesia. Berdasarkan wawancara dengan staf HRD PT Alenatex bahwa PT Alenatex mempunyai 400 *staff* dan 650 buruh dengan barang produksi yang akan dipasarkan di daerah Eropa, Timur Tengah, Australia dan Asia. Dalam pengembangannya, perusahaan dituntut untuk mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh sumber daya manusianya untuk dapat bekerja sebagai mana mestinya. Dimana karyawan merupakan aset bagi perusahaan untuk dapat menjalankan aktivitas perusahaan dalam mencapai kepentingan bisnis perusahaan. Karyawan dituntut untuk bekerja lebih giat, cepat, dan ulet untuk mencapai target bisnis perusahaan. Tidak jarang banyak perusahaan tidak sadar bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat sehingga membuat karyawan mengalami stres kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Rivai (2014:15) menyatakan bahwa *stres* adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Ganster dan Lohan dalam Ashfaq dan Ramzan (2013:61) mengatakan stres adalah reaksi yang tidak diinginkan dan setiap orang harus mengalami tekanan berat atau jenis tuntutan lain yang ditempatkan pada mereka.

2.1.2 Jenis – Jenis Stres Kerja

Selye dalam Saina (2013:741) menggolongkan stres menjadi dua jenis, yaitu :

a. *Eustress*

Yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain. *Eustress* ditandai dengan harapan dan keterlibatan aktif. *Eustress* memiliki korelasi positif bermakna dengan kepuasan hidup dan harapan.

Stres positif memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Memotivasi dan memfokuskan energi
2. Berjangka pendek
3. Terasa menarik dan masih dalam batas kemampuan
4. Meningkatkan kinerja

b. *Distress*

Lawan dari *eustress*, yaitu stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “*distress*” menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan. Gejala-gejala *distress* melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa contoh gejala *distress* antara lain adalah gairah kerja menurun sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya.

Stres negatif memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Menyebabkan kecemasan atau kekhawatiran
2. Berjangka pendek atau panjang
3. Terasa tidak menyenangkan dan berada diluar batas kemampuan
4. Mengurangi kinerja
5. Dapat menyebabkan masalah mental dan fisik

2.13 Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013:597) ada tiga kategori potensi stres, yaitu :

a. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian lingkungan meliputi :

1. Ketidakpastian ekonomi dari siklus bisnis
2. Ketidakpastian sistem politik
3. Ketidakpastian inovasi teknologi
4. Terorisme, ancaman terhadap keamanan.

b. Faktor organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam satu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh dari kondisi kerja yang menyebabkan timbulnya stres dalam bekerja. Faktor tersebut dikategorikan ke dalam beberapa hal, yaitu:

1. Tuntutan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan
2. Tuntutan peran fungsi dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan interpersonal yang dibuat oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi (aturan dan peraturan).
5. Kepemimpinan organisasi (gaya manajerial).
6. Tahap kehidupan organisasi (pertumbuhan, stabilitas, atau penurunan).

c. Faktor individu

Faktor individual bisa timbul ketika seseorang menghadapi suatu masalah di luar lingkungan kerja (faktor kehidupan pribadi karyawan) yang dapat mempengaruhi pekerjaan, yang termasuk pada faktor ini adalah:

1. Hubungan keluarga dan pribadi.
2. Masalah ekonomi yang melebihi kapasitas pendapatan.
3. Masalah kepribadian yang timbul dari sifat bawaan.

Faktor-faktor penyebab *stress* karyawan menurut Hasibuan (2014:204), antara lain sebagai berikut

:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu kerja terbatas dan kurang memadainya peralatan.
4. Konflik kerja/hubungan tidak baik dengan pimpinan atau kelompok kerjanya.
5. Balas jasa yang diterima terlalu rendah
6. Masalah keluarga

2.14 Dampak Stres Kerja Pada Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2013:601) stres menunjukkan dirinya dalam beberapa cara, seperti tekanan darah tinggi, sakit lambung, mudah tersinggung, kesulitan membuat keputusan rutin, kehilangan nafsu makan, rawan kecelakaan, dan sejenisnya. Gejala ini dibagi kedalam tiga kategori umum yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

1. Gejala Fisiologis

Perhatian paling awal dengan stres diarahkan pada fisiologis karena stres bisa membuat perubahan dalam metabolisme, meningkatkan tingkat kerja jantung, pernapasan dan meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Studi jangka panjang yang dilakukan di Inggris menemukan bahwa ketegangan kerja dikaitkan dengan tingkat penyakit jantung koroner yang lebih tinggi. Masih banyak penelitian yang mengaitkan stres kerja dengan berbagai indikator kesehatan yang buruk.

2. Gejala Psikologis

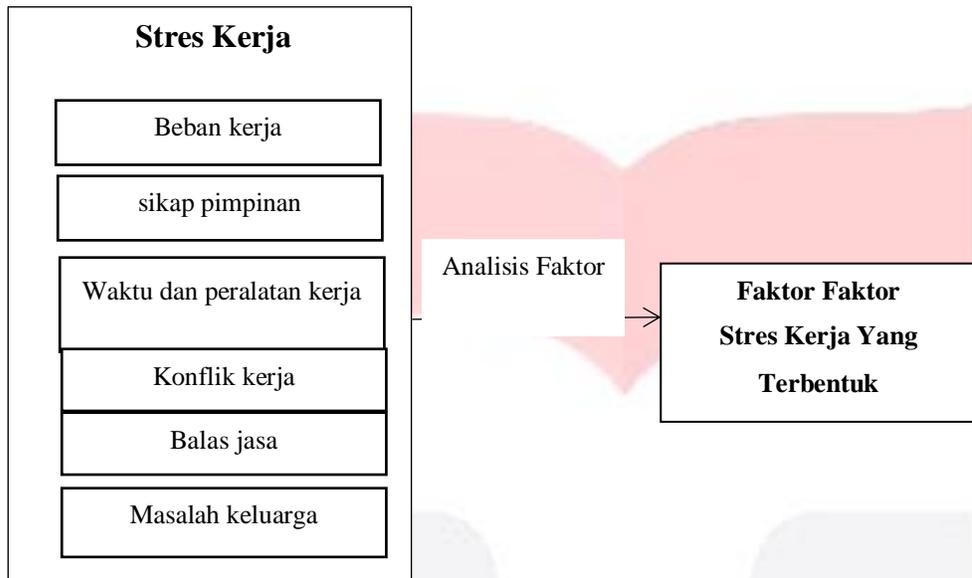
Ketidakpuasan kerja merupakan bentuk gejala psikologis yang paling sederhana, Bentuk dari gejala psikologis seperti, ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kebosanan, dan menunda pekerjaan. Banyaknya tuntutan pekerjaan atau tugas yang kurang jelas, wewenang, dan tanggung jawab dapat meningkatkan tingkat stres dan ketidakpuasan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres terkait perilaku meliputi pengurangan produktivitas, kehadiran, dan *turnover*, serta perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran dari penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasibuan (2014:201)

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut : Faktor-faktor Beban Kerja, Sikap Pimpinan, Waktu dan Peralatan Kerja, Konflik Kerja, Balas Jasa, Masalah Keluarga adalah Faktor-faktor stres kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian kali ini metode yang digunakan adalah deskriptif. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2014:22) “Adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

3.2 Variabel Operasional Dan Skala Pengukuran

3.2.1 Variabel Operasional

Pada penelitian kali ini menggunakan satu variabel yaitu variabel bebas (X). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel yaitu, variabel bebas atau independen variabel (X). Variabel operasional pada penelitian ini terdiri dari variabel stres kerja (X) yang dibagi ke dalam 6 dimensi yaitu beban kerja, sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik kerja, balas jasa, dan masalah keluarga. Dalam penelitian ini skala yang diukur adalah skala ordinal. Operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala
Stres Kerja Hasibuan (2014:204)	Beban Kerja (X1)	Kesesuaian dengan kemampuan	1	Ordinal
		Kemampuan menyesuaikan dengan aturan	2	Ordinal
	Sikap Pimpinan (X2)	Sikap adil dari pimpinan	3	Ordinal
		Sikap bersahabat dari pimpinan	4	Ordinal

	Waktu dan Peralatan Kerja (X3)	Kecukupan waktu penyelesaian pekerjaan Peralatan kantor yang memadai	5 6	Ordinal Ordinal
	Konflik Kerja (X4)	Cocokan dengan pekerjaan Konflik dengan rekan kerja	7 8	Ordinal Ordinal
	Balas Jasa (X5)	Kesesuaian balas jasa dengan kebutuhan Ketepatan waktu pemberian balas jasa	9 10	Ordinal Ordinal
	Masalah Keluarga (X6)	Masalah dalam keluarga Dukungan keluarga	11 12	Ordinal Ordinal

Sumber: Penelitian Terdahulu

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Teknik pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala likert.

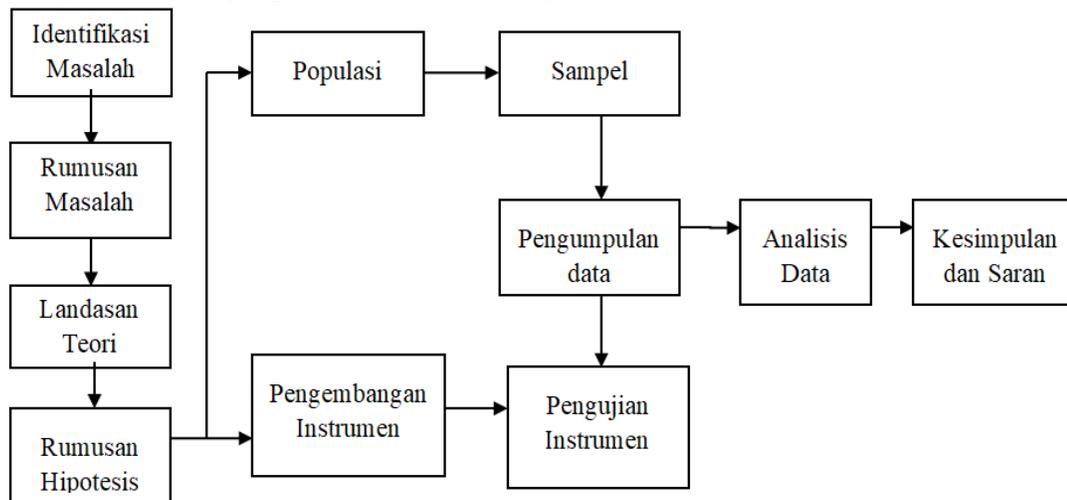
Tabel 3.2 Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014:134)

3.3 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian memiliki tujuan agar semua prosedur yang dilakukan tampak secara utuh. Secara garis besar, tahapan penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Tahapan Penelitian

Sumber: Sugiyono (2014:13)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Alenatex Bandung yang berjumlah 65 orang.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Mengingat populasi keseluruhan karyawan PT Alenatex Bandung berjumlah 65 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu dengan cara mengambil sampel semua responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara
Wawancara dilakukan langsung dengan karyawan.
- b. Kuesioner
Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap item sebagai berikut : (1) Skor 5 untuk jawaban sangat setuju, (2) Skor 4 untuk jawaban setuju, (3) Skor 3 untuk jawaban cukup setuju, (4) skor 2 untuk jawaban tidak setuju, (5) dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.
- c. Pengamatan atau Observasi

Metode pengamatan bertujuan untuk mengamati dan mengetahui secara langsung saat karyawan Yogya dalam menggunakan keterampilan dan menjelaskan saat customer bertanya tentang produk-produk atau saat customer mengadakan keluhan mereka.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
- b) Riset Internet (*Online Research*)

3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner adalah teknik korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum XY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r : Nilai korelasi
- $\sum x$: Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan x
- $\sum y$: Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan y
- $\sum x y$: Jumlah skor hasil kali item pertanyaan x dan item pertanyaan y
- $\sum x^2$: Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan x yang telah dikuadratkan
- $\sum y^2$: Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan y yang dikuadratkan

Kaidah keputusan :

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid, apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid, apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.
 Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dengan n=30 adalah 0,361, sehingga dalam penelitian ini instrumen dikatakan valid apabila r hitung > 0,361. Oleh sebab itu dapat ditentukan sebagai berikut :
 - 1. Apabila r-hitung > r-tabel (0,361) maka kuesioner dinyatakan valid.
 - 2. Apabila r-hitung < r-tabel (0,361) maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Keterangan:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

- r11 = Reliabilitas Instrument
- k = Banyaknya Butir Pertanyaan
- $\Sigma\sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir
- σ^2t = Varians Total

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif kualitatif dan metode deskriptif kuantitatif, yaitu :

- a. Metode deskriptif kualitatif yaitu memberikan predikat pada variable yang diteliti sesuai dengan kondisi sebenarnya
- b. Metode deskriptif kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka baik secara langsung diperoleh dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif.

Untuk menjawab permasalahan nomor 1 dan 2 menggunakan analisis nilai jenjang. Tiap pernyataan disertai dengan 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih.

3.7.2 Analisis Nilai Jenjang

Untuk mengetahui persepsi responden maka peneliti menggunakan kuesioner dengan memberikan rentang nilai jawaban antara 1 sampai 5.

1. Skoring

Untuk jawaban pernyataan positif pemberian skornya adalah sebagai berikut :

- 5 : sangat setuju
- 4 : setuju
- 3 : kadang-kadang
- 2 : tidak setuju
- 1 : sangat tidak setuju

Teknik analisis dengan skoring ditentukan dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring tiap jawaban dari responden. Misal untuk jawaban pernyataan adalah sangat tidak setuju sampai sangat setuju, perhitungan skornya adalah sebagai berikut:

- Jumlah skor untuk orang yang menjawab SS = n x 5
- Jumlah skor untuk orang yang menjawab S = n x 4
- Jumlah skor untuk orang yang menjawab N = n x 3
- Jumlah skor untuk orang yang menjawab TS = n x 2
- Jumlah skor untuk orang yang menjawab STS = n x 1

Jumlah total =

Ket :
n = jumlah responden

Adapun jumlah kumulatif terbesar = 65 x 5 = 325 dan jumlah kumulatif terkecil adalah 65 x 1 = 65. Adapun nilai persentase terkecil adalah (65:325) x 100% = 20%. Nilai rentang = 100% - 20% = 80% jika dibagi 5 skala pengukuran maka didapat nilai interval persentase sebesar 16% sehingga diperoleh klasifikasi sebagai berikut :

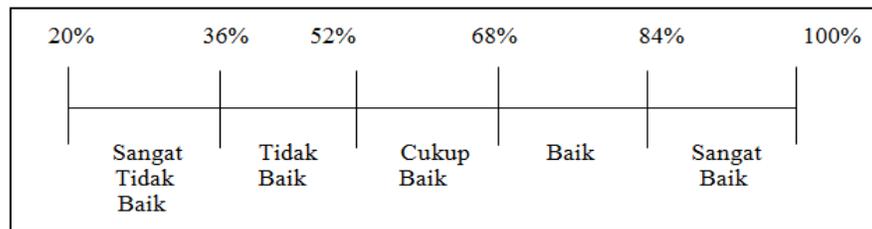
Interpretasi Tabel 3.5 Interpretasi Skor

No	Persentase	Kategori
1	20% - 36%	Sangat Rendah
2	>36% - 52%	Rendah
3	>52% - 68%	Moderat
4	>68% - 84%	Tinggi
5	>84% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber : Data yang telah diolah, 2018

2. Kontinum

Data kontinum adalah data yang nilainya ada pada suatu interval tertentu atau berada pada nilai yang satu ke nilai yang lainnya. Kategori persentase yang diperoleh dari perhitungan sebelumnya, ditampilkan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 3.2 Klasifikasi Kategori Penilaian Persentase Dalam Garis Kontinum
 Sumber : Arikunto (2013:353)

3.7.3. Analisis Faktor

Tujuan utama dari analisis faktor menurut Santoso (2014: 58) adalah :

- a. Data summarization, adalah mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel dengan melakukan uji korelasi.
- b. Data Reducation, adalah setelah melakukan korelasi dengan proses membuat kumpulan variabel baru yang dinamakan faktor untuk menggantikan sejumlah variabel tertentu.

3.7.4 Tahapan Analisis Faktor

Langkah-langkah untuk melakukan analisis faktor (Santoso, 2014: 59) :

- a. Menentukan variabel atau faktor yang akan di analisis
- b. Menguji variabel yang telah ditentukan
- 1). *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dan *Berlett Test of spericity*

Untuk melihat layak atau tidaknya analisis faktor, penulis menggunakan pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dan *Berlett Test of spericity*. Kriteria pengukuran KMO dan *Berlett Test of spericity* sebagai berikut :

- a) Jika nilai indeks tinggi (antara 0,5 sampai 1), maka analisis faktor layak untuk dilakukan.
- b) Jika nilai indeks rendah (kurang dari 0,5), maka analisis faktor tidak layak untuk dilakukan.
- 2). *Anti-image Matrices*

Untuk menghitung nilai *Anti-image Matrices* dapat menggunakan nilai *Measure of Sampling Adequancy (MSA)* dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) $MSA = 1$, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain.
- 2) $MSA > 0,5$, variabel masih bisa di prediksi dan bisa di analisis lebih lanjut.
- 3) $MSA < 0,5$, variabel tidak dapat di prediksi dan tidak bisa di analisis lebih lanjut atau dikeluarkan dari variabel lainnya.
- 3). *Communalities*

Communalities menyatakan varians setiap variabel yang dijelaskan oleh faktor. Kegunaan *communalities* adalah untuk melihat kontribusi presentase suatu variabel terhadap faktor yang terbentuk.

4). *Proses factoring*

Proses factoring bertujuan untuk mengetahui Faktor-faktor baru yang terbentuk. Metode penelitian ini menggunakan *Principal Component Analysis (PCA)*. PCA merupakan suatu teknik untuk mereduksi data dari variabel awal menjadi variabel baru atau faktor yang jumlahnya lebih kecil dari variabel awal. PCA mencoba untuk menemukan hubungan antarvariabel atau faktor yang terbentuk yang saling independen sehingga dapat dibuat satu atau beberapa faktor yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal.

PCA bertujuan untuk mengetahui jumlah faktor minimal yang dapat di ekstrak. Metode ini terdiri dari tiga elemen varians :

- a. *Common variance* adalah *variance* suatu variabel yang juga dimiliki variabel-variabel lain.
- b. *Spesific variance* adalah *variance* yang dimiliki hanya oleh sebuah variabel.
- c. *Error variance* adalah varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran, kesalahan alat ukur ataupun kesalahan pemilihan sampel.

Eigenvalue merupakan kemampuan setiap faktor mewakili variabel-variabel yang di analisis, ditunjukkan oleh besarnya varians yang dijelaskan. Jika faktor yang memiliki *eigenvalue > 1*, maka faktor dapat dipertahankan dalam model. Sedangkan, jika faktor yang memiliki *eigenvalue < 1*, maka faktor tidak dapat dipertahankan dalam model.

5). Pengelompokan faktor

Pengelompokan faktor dapat dilihat dari *component matrix*. *Component matrix* berisikan *factor loading* (yaitu nilai korelasi) antara setiap faktor dan variabel-variabel analisis. *Factor loading* menentukan faktor yang layak untuk dipertimbangkan dengan nilai signifikan > 0,5. Jika *factor loading* semakin besar, maka semakin nyata variabel tersebut dapat dimasukkan dalam salah satu faktor.

6). Rotasi faktor

Tujuan rotasi faktor adalah untuk mengatasi kondisi saat kesulitan dalam penentuan variabel yang akan dimasukkan ke dalam salah satu faktor, atau disaat proses factoring hanya menghasilkan satu faktor saja, dan apabila sebuah faktor diragukan layak atau tidaknya ketika dimasukkan ke faktor. Terdapat dua cara dalam rotasi faktor :

a). Rotasi ortogonal adalah rotasi dilakukan dengan tetap mempertahankan sudut kedua faktor sebesar 90°.

Terdapat tiga metode dalam rotasi ortogonal yaitu :

- 1) *Quartimax* adalah metode rotasi yang meminimalkan jumlah faktor yang digunakan untuk menjelaskan indikator.
- 2) *Varimax* adalah metode rotasi yang meminimalkan jumlah variabel dengan *loading* faktor yang besar.
- 3) *Equimax* adalah metode gabungan *varimax method* yang meminimalkan indikator dan *quartimax method* yang meminimalkan faktor.

b). Rotasi *oblique* adalah rotasi tanpa memperhatikan sudut kedua faktor setelah rotasi.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Varimax*.

7). Penamaan faktor

Setelah terbentuk kelompok dari Faktor-faktor yang dihasilkan, maka proses selanjutnya yaitu penamaan faktor. Penamaan faktor dilakukan terhadap faktor yang baru terbentuk. Hal tersebut dapat dirasakan bisa mewakili variabel dari anggota faktor. Penamaan faktor diberikan berdasarkan *loading factor* yang tertinggi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penulis melakukan penyebaran 65 angket kepada responden. Adapun sebagai faktor dari stress kerja yaitu beban kerja, sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik kerja, balas jasa dan masalah keluarga. Setiap indikator didalamnya dibuat daftar pernyataan (kuesioner) dengan 4 alternatif jawaban yaitu jawaban sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1). Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap tanggapan responden, peneliti melakukan kategorisasi dengan melihat persentase skor aktual terhadap skor ideal dengan cara sebagai berikut :

Persentase maksimum = $(5 : 5) \times 100 = 100\%$

Persentase minimum = $(\text{Bobot jawaban terendah} : \text{Jumlah kategori}) \times 100 = (1 : 5) \times 100 = 20\%$

Rentang persentase skor = $(\% \text{ maksimum} - \% \text{ minimum}) : \text{Jumlah kategori} = (100\% - 20\%) : 5 = 16\%$

Berdasarkan rentang persentase skor yang diperoleh, maka dapat dibentuk kategorisasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Pedoman Kategorisasi Tanggapan Responden

No.	Persentase Jumlah Skor	Kriteria
1	20,00 % - 36,00 %	Tidak Baik
2	36,01 % - 52,00 %	Kurang Baik
3	52,01 % - 68,00 %	Cukup
4	68,01 % - 84,00 %	Baik
5	84,01 % - 100 %	Sangat Baik

4.2 Gambaran Tentang Faktor Beban Kerja

Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

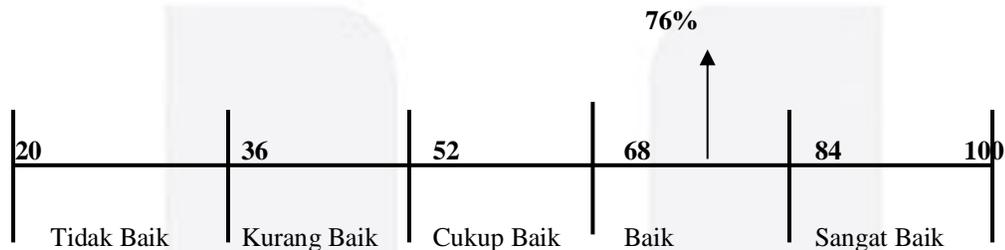
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Pada Faktor Beban Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Skor	% Skor
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
1	Saya diberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya	0	0.0	8	12.3	10	15.4	30	46.2	17	26.2	251	77.23
2	Saya tidak merasa keberatan dengan sistem shift yang diberlakukan oleh perusahaan	2	3.1	5	7.7	16	24.6	27	41.5	15	23.1	243	74.77
Jumlah											494	76.00	

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pada pernyataan Saya diberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya memperoleh skor 251, skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal sebesar 325, memperoleh nilai sebesar 77.23% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68,01% - 84,00%.
2. Hasil perhitungan pada pernyataan Saya tidak merasa keberatan dengan sistem shift yang diberlakukan oleh perusahaan memperoleh skor 243, skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal sebesar 325, memperoleh nilai sebesar 74,77% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%

Berdasarkan data yang disajikan tabel 4.2 mengenai rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap faktor beban kerja dapat dilihat bahwa skor total sebesar 494, bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 650, memperoleh skor prosentase sebesar 76%. Ini berarti faktor beban kerja berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%

**Gambar 4.1 Garis Kontinum Faktor Beban Kerja**

1. Faktor Sikap Pemimpin

Faktor sikap pemimpin terdiri dari dua indikator akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Tanggapan responden pada faktor sikap pemimpin

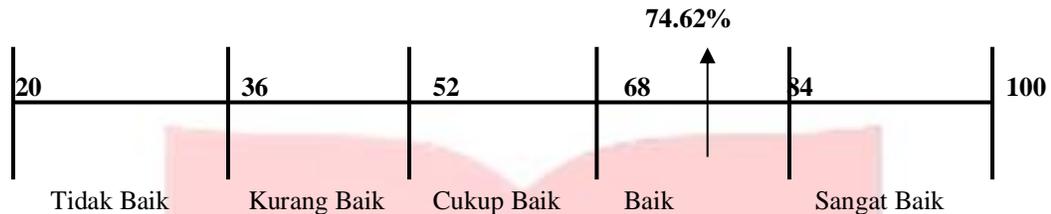
No	Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Skor	% Skor
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
3	Atasan selalu bersikap adil kepada para karyawannya	1	1.5	5	7.7	12	18.5	25	38.5	22	33.8	257	79.08
4	Hubungan saya dan atasan baik	2	3.1	7	10.8	20	30.8	28	43.1	8	12.3	228	70.15
Jumlah											485	74.62	

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pada pernyataan Atasan selalu bersikap adil kepada para karyawannya memperoleh skor 257, skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal sebesar 325, memperoleh nilai sebesar 79.08% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68,01% - 84,00%.

- Hasil perhitungan pada pernyataan Hubungan saya dan atasan baik memperoleh skor 228, skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal sebesar 325, memperoleh nilai sebesar 70.15% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%

Berdasarkan data yang disajikan tabel 4.3 mengenai rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap faktor sikap pemimpin dapat dilihat bahwa skor total sebesar 485, bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 650, memperoleh skor prosentase sebesar 74.62%. Ini berarti faktor sikap pemimpin berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%



Gambar 4.2 Garis Kontinum Faktor Sikap Pemimpin

2. Faktor Waktu dan peralatan kerja

Faktor waktu dan peralatan kerja terdiri dari dua indikator akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

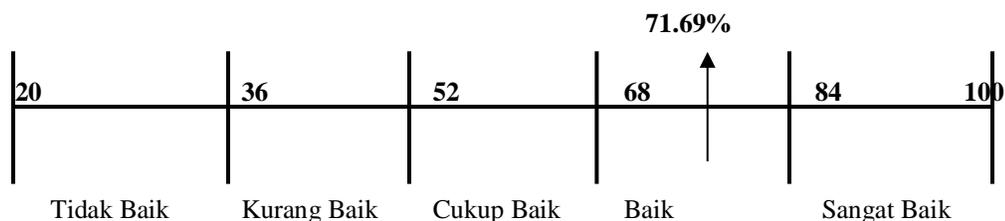
Tabel 4.4 Tanggapan responden pada faktor waktu dan peralatan kerja

No	Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Skor	% Skor
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
5	Waktu yang diberikan perusahaan untuk melakukan apa yang diharapkan dari pekerjaan saya cukup	0	0.0	14	21.5	16	24.6	22	33.8	13	20.0	229	70.46
6	Peralatan kantor yang tersedia memadai	0	0.0	6	9.2	23	35.4	24	36.9	12	18.5	237	72.92
jumlah												466	71.69

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil perhitungan pada pernyataan Waktu yang diberikan perusahaan untuk melakukan apa yang diharapkan dari pekerjaan saya cukup memperoleh skor 229, skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal sebesar 325, memperoleh nilai sebesar 70.46% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68,01% - 84,00%.
- Hasil perhitungan pada pernyataan Peralatan kantor yang tersedia memadai memperoleh skor 237, skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal sebesar 325, memperoleh nilai sebesar 72.92% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%

Berdasarkan data yang disajikan tabel 4.4 mengenai rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap faktor waktu dan peralatan kerja dapat dilihat bahwa skor total sebesar 466, bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 650, memperoleh skor prosentase sebesar 71.69%. Ini berarti faktor waktu dan peralatan kerja berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%



Gambar 4.3 Garis Kontinum Faktor Waktu dan peralatan kerja

3. Faktor Konflik Kerja

Faktor konflik kerja terdiri dari dua indikator akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Tanggapan responden pada faktor konflik kerja

No	Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Skor	% Skor
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
7	Saya merasa cocok dengan pekerjaan yang sedang saya jalani	1	1.5	3	4.6	8	12.3	25	38.5	28	43.1	271	83.38
8	Pengalaman saya dalam bekerja sudah cukup	7	10.8	14	21.5	10	15.4	21	32.3	13	20.0	214	65.85
jumlah												485	74.62

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pada pernyataan Saya merasa cocok dengan pekerjaan yang sedang saya jalani memperoleh skor 271, skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal sebesar 325, memperoleh nilai sebesar 83.88% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68,01% - 84,00%.
2. Hasil perhitungan pada pernyataan Pengalaman saya dalam bekerja sudah cukup memperoleh skor 214, skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal sebesar 325, memperoleh nilai sebesar 65.85% berada pada kriteria cukup baik terletak pada interval 52,01-68%

Berdasarkan data yang disajikan tabel 4.6 mengenai rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap faktor konflik kerja dapat dilihat bahwa skor total sebesar 485, bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 650, memperoleh skor prosentase sebesar 74.62%. Ini berarti faktor konflik kerja berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%



Gambar 4.6 Garis Kontinum Faktor konflik kerja

4. Faktor Balas Jasa

Faktor balas jasa terdiri dari dua indikator akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Tanggapan responden pada faktor balas jasa

No	Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Skor	% Skor
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
9	Honor yang diberikan oleh perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saya sehari-hari	1	1.5	8	12.3	14	21.5	24	36.9	18	27.7	245	75.38
10	Honor saya selalu diberikan tepat waktu	0	0.0	3	4.6	16	24.6	24	36.9	22	33.8	260	80.00
jumlah												505	77.69

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pada pernyataan Honor yang diberikan oleh perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saya sehari-hari memperoleh skor 245 skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal sebesar 325, memperoleh nilai sebesar 75.38% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68,01% - 84,00%.
2. Hasil perhitungan pada pernyataan Honor saya selalu diberikan tepat waktu memperoleh skor 260, skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal sebesar 325, memperoleh nilai sebesar 80% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%

Berdasarkan data yang disajikan tabel 4.7 mengenai rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap faktor balas jasa dapat dilihat bahwa skor total sebesar 505, bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 650, memperoleh skor prosentase sebesar 77.69%. Ini berarti faktor balas jasa berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%



Gambar 4.5 Garis Kontinum Faktor Balas Jasa

5. **Faktor Masalah Keluarga**

Faktor masalah keluarga terdiri dari dua indikator akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Tanggapan responden pada faktor masalah keluarga

No	Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Skor	% Skor
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
11	Saya tidak mempunyai masalah dalam keluarga	1	1.5	8	12.3	17	26.2	31	47.7	8	12.3	232	71.38
12	Keluarga selalu mendukung pekerjaan saya	0	0.0	4	6.2	18	27.7	28	43.1	15	23.1	249	76.62
jumlah												481	74.00

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1 Hasil perhitungan pada pernyataan Saya tidak mempunyai masalah dalam keluarga memperoleh skor 232 skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal sebesar 325, memperoleh nilai sebesar 71.38% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68,01% - 84,00%.
- 2 Hasil perhitungan pada pernyataan Keluarga selalu mendukung pekerjaan saya memperoleh skor 249, skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal sebesar 325, memperoleh nilai sebesar 76.62% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%

Berdasarkan data yang disajikan tabel 4.8 mengenai rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap faktor masalah keluarga dapat dilihat bahwa skor total sebesar 481, bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 650, memperoleh skor prosentase sebesar 74%. Ini berarti faktor masalah keluarga berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%

b. Communalities

Dari pengolahan data tersebut juga diperoleh *communalities* sebagai berikut :

Tabel 4.11 Communalities

	Initial	Extraction
Beban Kerja	1,000	0,642
Sikap Pimpinan	1,000	0,538
Waktu dan Peralatan Kerja	1,000	0,649
Konflik Kerja	1,000	0,689
Balas Jasa	1,000	0,663
Masalah Keluarga	1,000	0,268

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data diolah Penulis (2019)

Communalities pada dasarnya adalah jumlah varian suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Berdasarkan tabel 4.10 variabel beban kerja menunjukkan angka 0,642. Hal ini memiliki arti bahwa 64,2% varian variabel beban kerja tersebut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Selanjutnya, variabel sikap pimpinan menunjukkan angka 0,538. Hal ini memiliki arti bahwa 53,8% varian variabel sikap pimpinan tersebut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Demikian pula seterusnya untuk variabel lain, dengan ketentuan bahwa semakin besar *communalities* sebuah variabel, berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

c. Process Factor

Penelitian ini menggunakan *Principal Component Analysis* dimana menggunakan *total variance* atau ketiga jenis varian, menghasilkan *specific* dan *error variance* terkecil. Dalam menentukan faktor baru, dapat dilakukan dengan melihat *eigenvalue*.

Tabel 4.12 Total Variance Explained

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.451	57.513	57.513	3.451	57.513	57.513
2	.891	14.847	72.360			
3	.676	11.270	83.630			
4	.486	8.106	91.737			
5	.296	4.937	96.674			
6	.200	3.326	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data diolah Penulis (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 terdapat enam faktor dimasukkan ke dalam analisis faktor. Jika enam faktor tersebut diringkas ke dalam *component* atau faktor yang terbentuk, maka varian yang dapat dijelaskan oleh *component* atau faktor yang terbentuk adalah *Component 1* : $3.451/6 \times 100\% = 57.513\%$. Dari perhitungan tersebut, dari keenam faktor akan bisa menjelaskan 57.513% dari enam faktor asli.

Dari tabel 4.10 juga terlihat bahwa hanya terdapat 1 (satu) *component* atau faktor yang terbentuk, karena pada *component* ke dua nilai *eigenvalue* yang dihasilkan adalah ≤ 1 , sehingga proses *factoring* berhenti pada *component* atau faktor satu saja. Angka *eigenvalue* ≤ 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk.

4.2.3 Pengelompokan Faktor

Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah pengelompokan faktor. Hal ini bertujuan untuk mengelompokkan masing-masing variabel awal agar masuk ke dalam komponen baru (*component 1*). Variabel komponen awal akan masuk kedalam komponen yang terbentuk. Pengelompokan faktor ini dilakukan dengan melihat *component matrix* yang bertujuan untuk menunjukkan distribusi dari variabel komponen yang terbentuk dari *loading factor*. Tabel *component matrix* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Component Matrix	
	Component
	1
Beban Kerja	0.830
Sikap Pimpinan	0.814
Waktu dan Peralatan Kerja	0.806
Konflik Kerja	0.802
Balas Jasa	0.734
Masalah Keluarga	0.518
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Sumber : Data diolah Penulis (2019)

Component matrix keenam variabel memiliki nilai korelasi > 0,5 yang artinya tidak perlu dilakukan rotasi faktor. Dikarenakan penelitian ini hanya terbentuk satu komponen baru (*component 1*), maka enam faktor awal yang ada akan masuk ke dalam *component 1*.

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa terdapat enam faktor yang secara berurutan berdasarkan *loading factor* tertinggi yaitu : beban kerja sebesar 83%, Sikap Pimpinan sebesar 81.4%, waktu dan peralatan kerja sebesar 80.6%, konflik kerja sebesar 80.2%, Balas Jasa sebesar 73.4%, dan Masalah Keluarga sebesar 51.8%.

4.2.4 Penamaan Faktor (Labelling)

Setelah dilakukan pengelompokan faktor, langkah berikutnya adalah penamaan faktor (*labelling*) pada faktor baru *Component 1* yang terbentuk dan mewakili variabel lain yang ada didalamnya.

Berdasarkan hasil pengolahan data *Total Variance Explained* pada tabel 4.10 sebelumnya, dapat diketahui bahwa dari enam faktor awal yang ada hanya terbentuk satu faktor baru (*Component 1*). Penamaan faktor didasarkan pada *argument* peneliti, komponen baru diberi nama stress kerja karyawan. Komponen ini terdiri dari faktor beban kerja, sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik kerja, balas jasa, dan masalah keluarga.

5. KESIMPULAN

- Menurut hasil analisis perhitungan analisis faktor diperoleh Faktor-faktor yang mempengaruhi stress karyawan PT Alenatex Bandung yaitu faktor beban kerja, sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik kerja, balas jasa, dan masalah keluarga. Secara keseluruhan ke-6 faktor tersebut dapat menjelaskan lebih 57.513%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk dalam kategori tinggi. Dari perhitungan tersebut, dari keenam faktor akan bisa menjelaskan 57.513% dari enam faktor asli
- Terdapat enam faktor yang secara berurutan berdasarkan *loading factor* tertinggi yaitu : beban kerja sebesar 83%, sikap pimpinan sebesar 81.4%, waktu dan peralatan kerja sebesar 80.6%, konflik kerja sebesar 80.2%, balas jasa sebesar 73.4%, dan masalah keluarga sebesar 51.8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Choerunisa (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung (Survey Pada Karyawan Divisi Inbound Call Center Telkomsel)*.
- Ayu Lestari (2014). *Pengaruh Faktor- Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara (Studi Pada Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten di Kota Bandung)*.
- Biru, Utami, Mayowa (2016). *Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang)*.
- Buge, Alini, Astadi (2015). *Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT. Pikiran Rakyat*.
Cristine Julvia (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Dewi, Bagia, Susila (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara*.
- Eka Meylinda Putri (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung (Survey Pada Karyawan Divisi Inbound Call Center Telkomsel)*.
- Hasibuan, Malayu. (2014) . *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pujiastuti. (2013). *Pengaruh Penghargaan, Stres Kerja dan Jenis Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Proceeding Seminar Nasional dan Call For Papers Sancall.
- Ria Puspita Sari (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*.
- Faras Nabila(2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kurir PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) (Studi pada Gudang Inbond Kiaracandong Bandung)*.
- Nia Monica (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang*.
- Vaerus Hasana Putri (2018). *Analisi Faktor-faktor Stres Kerja Pada Karyawan Toserba Yogya GROUP Cabangkosambi Bandung*.