



## Analisis Faktor Penyebab Stress Kerja Karyawan Bagian Produksi



Muhammad Alwi Ibrahim

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: [alwiibrahim1646@gmail.com](mailto:alwiibrahim1646@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-11-05 Revised: 2023-12-18 Published: 2023-12-21	Analysis of the factors that cause work stress for employees in the production of fireproof doors at PT. Bekasi City Independent Partition Innovation. The research method used is qualitative, the data collection method used in this study is primary data, namely by direct interviews with employees in the production of fire doors. This study aims to understand the experiences of research subjects related to work stress experienced and how they cope with this work stress. In a study conducted on employees of the fireproof doors section of PT. Innovative Partisi Mandiri Bekasi City, the factors that cause work stress found include workload, organizational environment, communication.
<b>Keywords:</b> Stress; Work; Employee; Production.	
<b>Artikel Info</b> <b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-11-05 Direvisi: 2023-12-18 Dipublikasi: 2023-12-21	Analisis faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja karyawan bagian produksi pintu tahan api PT. Innovasi Partisi Mandiri Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan cara wawancara langsung terhadap karyawan bagian produksi pintu tahan api. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman subjek penelitian terkait stres kerja yang dialami dan bagaimana mereka mengatasi stres kerja tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian pintu tahan api PT. Innovasi Partisi Mandiri Kota Bekasi bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja yang ditemukan meliputi beban kerja, lingkungan organisasi, komunikasi.
<b>Kata kunci:</b> Stress; Kerja; Karyawan; Produksi.	

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Orang yang bekerja untuk perusahaan terkadang dipandang sebagai aset yang berharga. Karyawan merupakan aset unik yang tidak dapat ditiru oleh orang lain, karena pada dasarnya setiap orang memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dipelihara dan dikembangkan untuk menghasilkan efisiensi yang optimal bagi bisnis. Manajemen Sumber daya manusia adalah proses yang mengatur hubungan dan peran manusia agar efektif dan efisien dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan. Manajemen yang mengatur manusia ini dalam perusahaan biasanya disebut manajemen personalia atau manajemen kepegawaian.

Menurut Denok Sunarsi (2019) "Manajemen SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan - tujuan organi-sasional. Dalam sebuah lingkungan di mana angkatan kerja akan terus bertambah, hukum berubah, dan kebutuhankebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, manajemen SDM harus terus berubah dan berkembang. Hal ini sangat benar ketika

manajemen beroperasi secara global". Menurut Serdamayanti (2017:34), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu integrasi dari seperangkat praktik, kebijakan, dan strategi organisasi untuk mengelola human capital yang mempengaruhi dan dipengaruhi strategi bisnis". Menurut Edison (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi". Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mempelajari tentang pengolahan serta peranan sumber daya manusia suatu organisasi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan stres kerja dan motivasi yang ada dalam diri karyawan tersebut. Rizka Putri Amelia (2021). Sering kali perusahaan menuntut karyawan untuk memaksimalkan kinerja nya tanpa memperhatikan kondisi karyawannya,

karena banyak hal yang tidak diperhatikan seperti lingkungan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja dan masih banyak hal lain jika tidak diperhatikan seringkali memicu terjadinya stress kerja. Menutut Rizka Putri Amelia (2021), bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan fisik seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal atau lingkungan kerja.

Stress kerja merupakan tekanan fisik maupun non fisik atau tekanan psikologi yang dirasakan seseorang ketika tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya. Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengalami stress kerja karena beban pekerjaan yang dikerjakannya mengalami kendala. Menurut Salman Farisi (2020), "Stress kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Robbins (2016: 597), menyatakan stres kerja merupakan: "Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Sedangkan menurut Salmah (2015), "Stress kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja optimal dan Stress kerja dalam waktu cukup lama dengan beban stress yang cukup besar akan menjadi penyebab penurunan kinerja".

Sumber – sumber stress kerja adalah masalah yang muncul dalam diri seseorang karena berbagai faktor hal yang dianggap memiliki beban berlebih. Menurut Sondang Siagin (2015:301), menggolongkan sumber-sumber stress kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan, dalam mengatasi stress kerja, setiap orang memiliki kemampuan dan cara yang berbeda beda, tergantung dari pada masalah yang dihadapinya. Manusia akan cenderung menghadapi stress apabila seseorang tidak mampu beradaptasi antara keinginan dengan kenyataan, karena manusia itu memiliki keterbatasan pada dirinya sendiri. Ketidak mampuan memahami keterbatasan ini yang menimbulkan perasaan perasaan frustasi, gelisah, daan rasa bersalah yang merupakan salah satu dasar penyebab terjadinya stress kerja. Stress kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan Karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan.

PT. Innovasi Partisi Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa Interior dan Exterior (*Interior Design*), Perencanaan dan Konsultasi bangunan, renovasi rumah, toko dan kantor. Berdiri sejak tahun 2008 dan bermitra dengan CV. Detech Production dalam pekerjaan bidang penjualan Partisi Geser, Jasa Pengecatan dan Interior Design. Stress kerja merupakan hal yang cukup sering terjadi bagi para pekerja tentunya itu sangat

berdampak pada tugas yang diemban oleh pekerja tersebut. Menurut Nicko Falih Alfurqon (2020) Pegawai dengan kesulitan menyesuaikan diri dapat menjadi stressor yang akan menghambat dalam proses bekerja. Stress kerja merupakan dampak dari tekanan baik internal maupun external dari suatu pekerjaan. Dan akibat dari stress kerja ini bisa mengurangi kinerja karyawan. Bahaya stress kerja merupakan dampak dari berbagai hal seperti fasilitas kerja yang kurang memadai, rekan kerja, maupun tekanan dari atasan, secara perlahan stress kerja akan menjadi buruk. Pada jangka pendek stress kerja yang dibiarkan akan menjadi sebuah tekanan yang menyebabkan karyawan bekerja secara tidak optimal. Dalam jangka panjang stress kerja yang dibiarkan akan membuat karyawan tidak lagi mau dan mampu bekerja di perusahaan. Bahkan jika stress kerja berlebihan bisa membuat karyawan bunuh diri. Karyawan akan merasakan stress kerja apabila terdapat suatu masalah yang tidak dapat karyawan itu selesaikan. Masalah yang timbul juga bisa terjadi karna karyawan itu sendiri tidak mengetahui keterbatasan yang ada pada dirinya sendiri. Pada kondisi stress manusia akan mengalami tekanan psikologis, dan menjadikan fisik mudah lelah.

Stres di tempat kerja dapat berupa fisik atau psikologis, keduanya dapat menyebabkan stres kerja bagi karyawan. Stres bisa menjadi motivasi seseorang untuk bekerja, tetapi sampai batas tertentu, stres juga bisa menjadi memicu timbulnya kelesuan dalam bekerja, menurunkan kondisi fisik dan mental yang akhirnya dapat mempengaruhi moral karyawan di tempat kerja, yang pada akhirnya hal ini juga mempengaruhi kinerja karyawan. Stres di tempat kerja sering terjadi jika ada masalah besar bukan hanya karyawan yang merasa khawatir tetapi juga perusahaan. Pada PT. Innovasi Partisi Mandiri terjadi penurunan stress kerja yang disebabkan oleh beberapa hal, yang saya amati yaitu: Konflik Kerja, menurut Widyaningrum (2019:72) konflik merupakan kondisi antara dua pihak atau lebih yang menganggap ada suatu kondisi yang tidak sesuai dengan tujuan, ada pihak-pihak yang menghalangi pihak lain dalam mencapai tujuan. Konflik kerja adalah kondisi dimana ketika karyawan memiliki masalah untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Konflik kerja di PT. Innovasi Partisi mandiri biasanya terjadi oleh sebab kurangnya komunikasi antar sesama rekan kerja dan juga oleh peralatan yang kurang memadai.

Menurut Riny Chandra (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja adalah situasi tekanan pekerjaan yang bisa memicu stress. Beban kerja juga adalah situasi dimana karyawan mengerjakan sesuatu lebih dari pada keahlian karyawan itu. Di PT. Innovasi Partisi Mandiri beban

kerja menjadi faktor penyebab stress jika beban kerja diberikan secara sekaligus dalam satu waktu mengerjakan beberapa pekerjaan.

Menurut Juliawati (2020) shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Dapat disimpulkan waktu kerja merupakan lama karyawan menyelesaikan waktu pekerjaan. di PT. Innovasi Partisi Mandiri sering kali terdapat pekerjaan berlebih dikarnakan tuntutan atasan untuk mengejar target produksi, maka dari itu sering kali karyawan harus lembur demi menyelesaikan target produksi.

Menurut Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pada PT. Innovasi Partisi Mandiri leader produksi memerintah berdasarkan kepada tanggung jawab produksi pintu tahan api yang menekankan bahwa proses produksi harus sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, cara komunikasi leader tentunya mempengaruhi tingkat tekanan yang diterima, jika tekanan perintah itu berlebihan akan menimbulkan stress kerja.

Masalah external merupakan sebuah kondisi atau situasi yang terjadi pada karyawan di luar perusahaan. Pada karyawan PT. Innovasi Partisi Mandiri masalah external karyawan biasanya masalah kelurga, masalah pertemanan, masalah ekonomi. Sebagai karyawan tentunya harus fokus pada tujuan perusahaan, mempertahankan kualitas produksi dan memuaskan pelanggan, tentunya penting bagi perusahaan PT. Innovasi Partisi Mandiri memperhatikan stress kerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab stress kerja pada karyawan, dan mengetahui faktor-faktor yang paling banyak menyebabkan stress kerja pada karyawan PT. Innovasi Partisi Mandiri.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, penelitian ini dilaksanakan di PT. Innovasi Partisi Mandiri Kota Bekasi, Jawa Barat. Jl. R.H. Umar No.369, RT.003/RW.015, Jaka Mulya, Kec. Bekasi Sel., Kota Bks, Jawa Barat 17146, Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam waktu Oktober 2022 sampai dengan Juli 2023, analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari

sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok maupun hasil observasi sati suatu objek. Penelitian ini adalah penelitian dekriptif, dengan lebih bersifat uraian dari hasil wawancara dan studi dokumentasi. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Prasetyo dan Jannah (2015:70), yaitu sebagai berikut: 1). Pengumpulan Data (*Data Collection*) merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Kegiatan pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan studi dokumentasi. 2). Reduksi Data (*Data Reduction*) diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penye-derhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatancatatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data atau informasi yang tidak relevan. 3). Display Data adalah pendeskripsi sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajiannya juga dapat berbentuk matrik, diagram, tabel dan bagan. 4). Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan (*Conclusion Drawing and Verification*) Kegiatan akhir dari analisis data, penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan. Antara display data dan penarikan kesimpulan terapat aktivitas analisis data yang ada.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $37,600 > 3,115$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kemampuan kerja dan self-efficacy terhadap loyalitas karyawan.

Dalam proses wawancara peneliti hanya merekam dalam bentuk suara dan tidak menulis jawaban dari para informan secara langsung pada saat wawancara. Hal ini karena untuk mempermudah dalam proses wawancara sehingga durasi wawancara yang dilakukan tidak begitu lama dan tidak mengganggu banyak aktivitas pekerjaan. Peneliti sudah meminta izin dan persetujuan kepada para informan yang bersangkutan untuk mengetahui sejauh mana analisis mengenai faktor-faktor yang menyebabkan Stres kerja Bagian Produksi Pintu Tahan Api pada PT. Innovasi Partisi Mandiri

Kota Bekasi dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh narasumber atau informan yang telah dipilih.

1. Apa yang saudara ketahui tentang stress kerja?

Dari jawaban informan diatas bisa disimpulkan bahwa stress kerja adalah stress kerja yang terjadi pada saat bekerja dalam tekanan atau dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah stres kerja yang terjadi pada saat bekerja dalam tekanan atau tuntutan yang diberikan oleh pimpinan sehingga membuat karyawan merasakan bekerja dalam tekanan tanpa disadari karyawan tersebut sedang mengalami stres dalam bekerja.

2. Menurut anda faktor yang paling sering terjadi dalam stres kerja itu seperti apa?

Dari jawaban informan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif karena sesama rekan kerja, Kemudian faktor yang membuat stres dalam bekerja yaitu ketika cuaca yang terjadi bisa menghambat pekerjaan, disitulah karyawan merasakan stres dalam bekerja.

3. Apakah Saudara Pernah Bekerja Dalam Tekanan, apa faktor yang menyebabkan stress kerja di luar perusahaan?

Dari jawaban informan di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja dalam tekanan rata-rata setiap karyawan pernah mengalami bekerja dalam tekanan yaitu seperti karyawan sedang mengerjakan target yang sudah ditentukan. Lalu cara mereka menyikapinya adalah dengan memikirkan keluarga dirumah, bersikap professional.

4. Apakah Masalah yang ada diluar perusahaan mempengaruhi saudara dalam bekerja?

Dari jawaban informan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk masalah eksternal itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan bahkan bisa membuat penghambat pekerjaan. Seharusnya sebagai karyawan yang disiplin itu harus bisa bersifat profesional agar pekerjaan tidak terhambat dan bisa mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

5. Lingkungan seperti apa saudara nyaman bekerja, apakah beban kerja yang lebih menjadi faktor stress kerja?

Dari jawaban informan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan seperti apa yang merasa nyaman dalam bekerja yaitu disimpulkan bahwa yang paling utama adalah komunikasi serta hubungan rekan kerja harus dijaga dengan baik, serta fasilitas yang memadai. Itu salah satu acuan untuk kita merasa nyaman dalam bekerja.

## B. Pembahasan

Pada pembahasan yang pertama mengenai apa itu stress kerja yang saudara ketahui. Peneliti menyimpulkan bahwa stress kerja adalah hal yang terjadi pada saat karyawan bekerja mengalami tekanan atau perintah diluar kemampuan mereka, hal itu membuat karyawan merasakan beban kerja berlebih yang merupakan sebuah tekanan tanpa disadari karyawan tersebut sedang mengalami stress kerja. Pembahasan kedua mengenai faktor yang paling sering terjadi dalam stress kerja itu apa. Peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja adalah tekanan deadline, tekanan lingkungan kerja seperti team work yang kurang baik, serta cuaca yang menghambat, disitulah karyawan merasakan stress dalam bekerja.

Pembahasan ke tiga mengenai apakah saudara pernah bekerja dalam tekanan, dan jika pernah bagaimana saudara menyikapinya. Peneliti menyimpulkan bahwa rata-rata setiap karyawan pernah mengalami bekerja dalam tekanan, dan cara mereka menyikapinya dengan caranya masing-masing. Pembahasan ke empat mengenai pakak masalah yang ada diluar perusahaan mempengaruhi saudara dalam bekerja. Peneliti menyimpulkan masalah eksternal itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi memang ada beberapa karyawan yang bisa bersikap pro-fesional agar tidak menimbulkan masalah baru dalam internal perusahaan.

Pembahasan ke lima mengenai lingkungan seperti apa saudara nyaman bekerja. Peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan yang membuat karyawan merasa nyaman adalah rekan kerja, team work yang baik serta fasilitas yang memadai untuk bisa bekerja dengan nyaman. Berdasarkan pembahasan di atas, sesuai dengan hasil penelitian Asmadhini H. Rahmah (2021) menyatakan bahwa Secara parsial, beban kerja, Job Insecurity dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja, namun, lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja. Secara simultan, faktor eksternal (beban kerja dan lingkungan kerja) dan faktor internal (karakteristik individu, Job Insecurity dan kepuasan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Faktor eksternal (beban kerja dan lingkungan kerja), faktor internal (karakteristik individu, Job Insecurity dan kepuasan kerja) dan stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Secara simultan, Faktor eksternal (beban kerja dan lingkungan kerja), faktor internal (karakteristik individu, Job Insecurity dan kepuasan kerja) dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Dari hasil penelitian terkait analisa faktor penyebab stress kerja karyawan bagian produksi pintu tahan api PT. Innovasi Partisi Mandiri Kota Bekasi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Stress kerja di PT. Innovasi Partisi Mandiri Kota Bekasi masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dikarenakan persepsi karyawan sehubung dengan penyebab stress kerja yang ada diperusahaan seperti tuntutan pekerjaan, deadline waktu bekerja, dan kendala lingkungan kerja yang kurang baik. 2). Kinerja karyawan PT. Innovasi Partisi Mandiri Kota Bekasi secara rata-rata masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini ditunjukkan karena tingginya tanggung jawab karyawan kepada pekerjaan dan kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.

##### B. Saran

Adapun saran yang dikemukakan terkait dengan adanya pengembangan stress kerja di PT. Innovasi Partisi Mandiri Kota Bekasi diharapkan dalam menjalankan operasional perusahaan dapat mengingat tingginya tuntutan pekerjaan, baik dari segi target, deadline, rutinitas, komunikasi, akan ada pengaruh yang timbul akibat stress kerja secara langsung akan mempengaruhi cara bekerja karyawan dan berpengaruh terhadap hasil produksi yang dibuat. Secara tidak langsung karyawan butuh hubungan komunikasi, motivasi, perhatian perusahaan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan maksimal tanpa adanya hambatan. PT. Innovasi Partisi Mandiri Kota Bekasi agar lebih membangun hubungan karyawan antara atasan dan bawahan agar meminimalisir perselisihan antar sesama karyawan atau dengan atasan dan bawahan, bisa dibuat acara atau kegiatan yang membuat karyawan saling membutuhkan dan bekerja sama.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendektan Praktek . Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arwin, Elserra Siemin Ciamas & Rina Friska B Siahaan, Dkk. (Agustus 2021) . Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. SAINTEKS. 75 – 78.
- Asmadhini H. Rahmah & Fitri Wardiani, (2021) Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 11 (2), 225 – 236.
- Ayuning Atmasari, U. H. (2021). PSIMWA. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sumbawa Besar. 69-72.
- Azzyati Ridha Alfian1, Rosidah Zahra Putri Nilam Sari, & Nizwardi Azkha. (Augustus 2021). MKMI. Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB). 275-282.
- Barahama, T., Wijiastuti, R. D., Rawi, R. D. P., & Lewenussa, R. (2022). Citra Perusahaan, Customer Experience Dan Fasilitas: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Pelni Cabang Sorong. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 142–149. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.196>
- Denok Sunarsi, S. M. (2019). Unpam Press. SEMINAR PERENCANAAN SDM, 1.
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, M. A. (2018). Pengantar Manajemen. Sleman: Deepublish.
- Hanif Rizqi Diniari. (September 2019). Jurnal MTPH. Analisis Stres Kerja Akibat Beban Kerja Mental Pada Pekerja PT. Kerta Rajasa Raya. 133-140.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhon, S. (2018). Manajemen. Yogyakarta.UGM PRESS
- Lovely Lady, Wahyu Susihono, & Ade Muslihati. (Oktober 2017). Journal Industrial Servicess. Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai BPBD kota Cilegon. 2461-0631.
- Mangkunegara, A. A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mega Biru, H. N. (2016). Jurnal Administrasi Bisnis. Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- Nurediansyah, H., & Rahman, R. (2019) Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Qiftiyah Darniati Putri, L. P. ( Agustus 2020). Jurnal Kesehatan Masyarakat Gambaran Stress Kerja Pada Ibu Pekerja Selama Pandemi Covid-19. 56-58.
- Rahman, A., Mangkuluhur, B., Delta, D., Hakim, F. R. T., & Arianto, N. (2022). Analisis Penempatan Karyawan pada SMP Binadidaktika. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 102–105. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.199>

- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2016). Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S. (2018). Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Seri, S., Edy, E., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 80–87. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.186>
- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62–68. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.183>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Susi Handayani, Raihanah Daulay. (Januari 2021). Jurnal SINTESA. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 544-548
- Tony, T., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Era Musika Indah Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 88–93. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.187>
- Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>
- Yohana Lasmaria Panggabean, D. L. (2019). Marker Jurnal Manajemen. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. 117–129.
- Zhafarina Nastiti Jundillah, La Ode Ali Imran Ahmad, & La Ode Ahmad Saktiansyah. (Mei 2017). JIMKM. Analisis Kejadian Stres Kerja Pada Perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017. 1-11.