

## **Apik Prambudi**

Manajemen, STIE PUTRA BANGSA

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja dan kinerja Mantri Bank BRI Cabang Gombong. Responden pada penelitian ini adalah mantri tetap Bank BRI Cabang Gombong yang berjumlah 97 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis jalur, dan analisis korelasi. Pengujian hipotesis pertama pada analisis jalur variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja Mantri Bank BRI Cabang Gombong. Pengujian hipotesis kedua pada analisis jalur variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Mantri Bank BRI Cabang Gombong.

**Kata Kunci:** *beban kerja, kepuasan kerja, stress kerja, kinerja*

### **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the effect of workload and job satisfaction on work stress and performance of Mantri Bank BRI Gombong Branch. Respondents in this study were permanent paramedics at BRI Bank Branch Gombong, amounting to 97 people. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 22 program. In the statistical method validity, reliability testing, classical assumption testing, and path analysis, and correlation analysis are performed. The first hypothesis testing in the analysis of the path of workload variables does not affect work stress, job satisfaction variables do not affect the work stress of Mantri Bank BRI Gombong Branch. The second hypothesis testing on the path analysis of the workload variable does not significantly influence performance, the variable job satisfaction has a significant effect on performance, and the work stress variable has a significant effect on the performance of Mantri Bank BRI Gombong Branch.*

**Keywords:** *workload, job satisfaction, work stress, performance*

## **PENDAHULUAN**

Mangkunegara (2010) menyatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda.

Spears (dalam Dhanis 2010) menyatakan stress kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan. Sedangkan Rosseau dan Prince (dalam Rahayu 2010) menyatakan bahwa stress kerja juga dipandang sebagai kondisi psikologik yang tidak menyenangkan yang timbul karena karyawan merasa terancam dalam bekerja.

Moekijat (2004) menyatakan beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap pencapaian perusahaan itu sendiri.

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai juga akan menimbulkan dampak

kepada kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentu kinerja yang diberikan juga optimal, begitupun sebaliknya jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah kinerja yang dihasilkan juga rendah. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001).

## **METODE**

### **Obyek dan Subyek Penelitian**

Obyek pada penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variables*), stress kerja sebagai variabel intervening, sedangkan beban kerja dan kepuasan sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subyek dalam penelitian ini adalah Mantri Tetap Bank BRI Cabang Gombong.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya jumlah yang

ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek dan obyek yang diteliti (Saryono, 2010).

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Bank BRI Cabang Gombong yang berjumlah 97 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada responden yang setuju untuk berpartisipasi.

### Instrumen

#### Beban Kerja

Variabel beban kerja menurut Tarwaka (2011) dibatasi pada:

- Beban waktu (*time load*)
- Beban usaha mental (*mental effort load*)
- Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

#### Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) dibatasi pada:

- Kesetiaan
- Kemampuan
- Kejujuran
- Kreatifitas
- Kepemimpinan
- Tingkat gaji
- Kompensasi tidak langsung
- Lingkungan kerja

#### Stress Kerja

Variabel stress kerja menurut Aamodt dalam Margiati (2011) dibatasi pada:

- Tuntutan atau tekanan dari atasan
- Ketegangan dan kesalahan
- Menurunnya tingkat interpersonal
- Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan
- Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan
- Jumlah pekerjaan yang berlebihan
- Tingkat kesulitan pekerjaan

#### Kinerja

Variabel kinerja menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes (2000) dibatasi pada:

- Quantity of work*
- Quality of work*
- Job knowledge*
- Creativeness*
- Cooperative*
- Dependability*
- Initiative*
- Personal qualities*

### Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali (2011) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dimana

penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat digunakan substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Analisis jalur dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* (X1), *emotional intelligence* (X2), *well-being* (X3) terhadap *employee engagement* (Y1) dan *affective commitment* (Y2) dapat digunakan sebagai berikut :

Persamaan struktural 1:

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \beta_{Y_1X_3}X_3 + \epsilon_1$$

Persamaan struktural 2:

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2X_3}X_3 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$$

### HASIL DAN PEMBAHASAN

	Butir	r hitung	r tabel	Status
Beban Kerja	1	0.825	0.2017	Valid
	2	0.866	0.2017	Valid
	3	0.760	0.2017	Valid
	4	0.823	0.2017	Valid
	5	0.869	0.2017	Valid
Kepuasan Kerja	1	0.563	0.2017	Valid
	2	0.691	0.2017	Valid
	3	0.641	0.2017	Valid
	4	0.797	0.2017	Valid
	5	0.779	0.2017	Valid
	6	0.680	0.2017	Valid
	7	0.606	0.2017	Valid
	8	0.450	0.2017	Valid
Stress Kerja	1	0.576	0.2017	Valid
	2	0.618	0.2017	Valid
	3	0.640	0.2017	Valid
	4	0.798	0.2017	Valid
	5	0.861	0.2017	Valid
	6	0.861	0.2017	Valid
	7	0.630	0.2017	Valid
	8	0.702	0.2017	Valid
	9	0.657	0.2017	Valid
Kinerja	1	0.623	0.2017	Valid
	2	0.638	0.2017	Valid
	3	0.599	0.2017	Valid
	4	0.510	0.2017	Valid
	5	0.540	0.2017	Valid
	6	0.478	0.2017	Valid
	7	0.755	0.2017	Valid
	8	0.719	0.2017	Valid
	9	0.713	0.2017	Valid

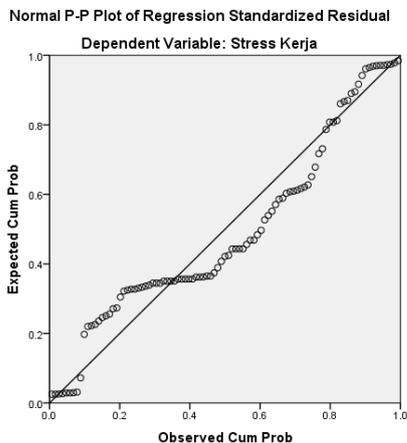
Berdasarkan tabel uji validitas di atas dijelaskan bahwa seluruh butir yang digunakan menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan valid (sah).

Variabel	r alpha	Nilai Minimal	Status
Beban Kerja	0.884	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.794	0.6	Reliabel
Stress Kerja	0.876	0.6	Reliabel
Kinerja	0.789	0.6	Reliabel

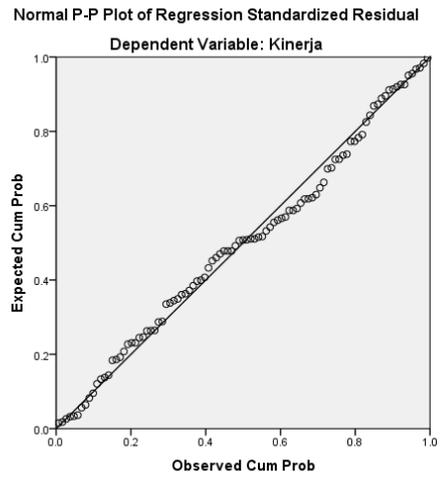
Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

Persamaan 1	Collinearity Statistics		Persamaan 2	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF		Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.849	1.178	Beban Kerja	0.843	1.186
Kepuasan Kerja	0.849	1.178	Kepuasan Kerja	0.847	1.181
			Stress Kerja	0.994	1.006

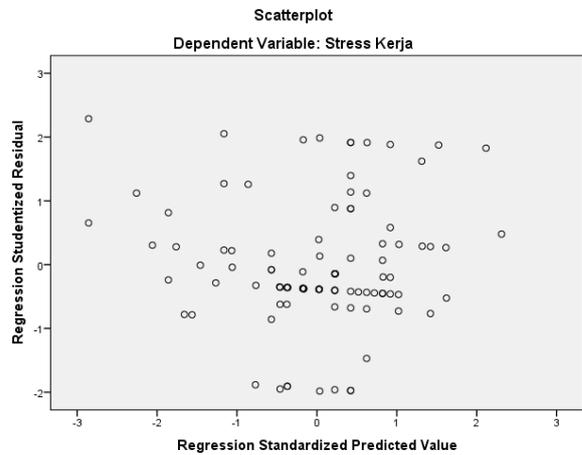
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.



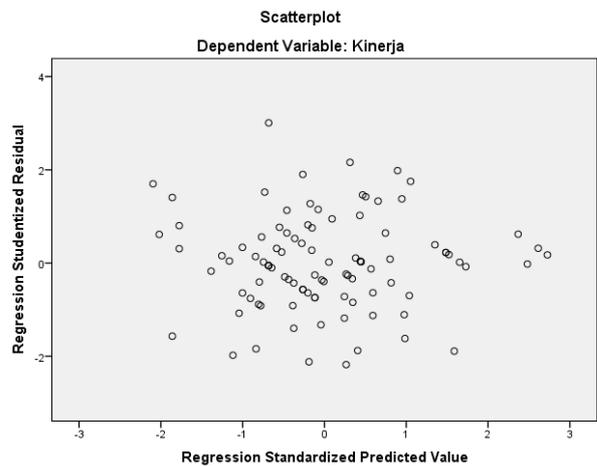
Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



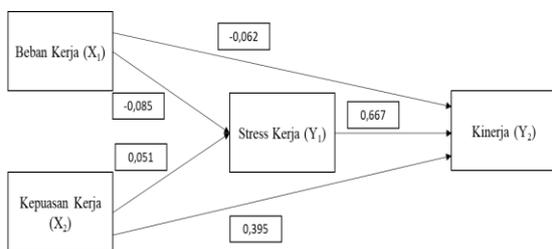
Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Variabel	Persamaan I		Persamaan II	
Beban Kerja	-0.76	0.449	-0.869	0.387
Kepuasan Kerja	0.457	0.649	5.548	0.000
Stress Kerja			10.136	0.000

- Nilai  $X_1 = -0,085$   
Yang berarti setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel beban kerja akan menyebabkan perubahan menurun stress kerja sebesar -0,085 satuan.
- Nilai  $X_2 = 0,051$   
Yang berarti setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan menyebabkan perubahan naik stress kerja sebesar 0,051 satuan.
- Nilai  $X_1 = -0,062$   
Yang berarti setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel beban kerja akan menyebabkan perubahan kinerja menurun sebesar -0,062 satuan.
- Nilai  $X_2 = 0,395$   
Yang berarti setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan menyebabkan perubahan kinerja naik sebesar 0,395 satuan.
- Nilai  $Y_1 = 0,667$   
Yang berarti setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel stress kerja akan menyebabkan perubahan kinerja naik sebesar 0,667 satuan.



Persamaan I	t tabel	t hitung	Keterangan
Beban Kerja	1.66123	-0,760	H <sub>1</sub> ditolak
Kepuasan Kerja	1.66515	0,457	H <sub>1</sub> ditolak
Persamaan II	t tabel	t hitung	Keterangan
Beban Kerja	1.66515	-0,869	H <sub>1</sub> ditolak
Kepuasan Kerja	1.66515	5,548	H <sub>1</sub> diterima
Stress Kerja	1.66515	10,136	H <sub>1</sub> diterima

- Pembahasan Hipotesis 1: “Beban Kerja berpengaruh negative terhadap Stress Kerja.” Hasil analisis jalur persamaan 1 variabel beban kerja terhadap stress kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} -0,760 < t_{tabel} 1,66123$ , yang berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja Mantri Tetap Bank BRI Cabang Gombang.
- Pembahasan Hipotesis 2: “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Stress Kerja.” Hasil analisis jalur persamaan 1 variabel kepuasan kerja terhadap stress kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 0,457 < t_{tabel} 1,66123$ , yang berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja Mantri Tetap Bank BRI Cabang Gombang.
- Pembahasan Hipotesis 3: “Beban Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja.” Hasil analisis jalur persamaan 2 variabel beban kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} -0,869 < t_{tabel} 1,66123$ , yang berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Mantri Tetap Bank BRI Cabang Gombang.
- Pembahasan Hipotesis 4: “Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.” Hasil analisis jalur persamaan 2 variabel kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 5,548 > t_{tabel} 1,66123$ , yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Mantri Tetap Bank BRI Cabang Gombang.
- Pembahasan Hipotesis 5: “Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.” Hasil analisis jalur persamaan 2 variabel stress kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 10,136 > t_{tabel} 1,66123$ , yang berarti variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Mantri Tetap Bank BRI Cabang Gombang.

#### Kutipan dan Acuan

- Raunaqi Asbath (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Jatim Cabang Bawean. Hasil penelitian menunjukkan koefisien jalur bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui stress kerja.
- Artha Tri Hastutiningsih (2018) dengan Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan dimediasi Stres Kerja (Studi pada PT MSV Pictures Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Annjani Pandu Wicaksono (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan stress kerja tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja.
4. Muhammad Mahfudz (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi *Sales Consumer* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan stress kerja memediasi kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja.

## PENUTUP

### Simpulan

1. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap stress kerja, yang berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja Mantri Tetap Bank BRI Cabang Gombang.
2. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, yang berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja Mantri Tetap Bank BRI Cabang Gombang.
3. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Mantri Tetap Bank BRI Cabang Gombang.
4. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Mantri Tetap Bank BRI Cabang Gombang.
5. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang berarti variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa stress

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Mantri Tetap Bank BRI Cabang Gombang.

## Saran

1. Pihak manajemen hendaknya lebih memperhatikan kondisi kepuasan kerja pegawai, salah satunya dengan menyesuaikan pemberian gaji disesuaikan dengan beban kerja pegawai dan memberikan promosi kepada para pegawai yang berprestasi.
2. Pihak manajemen hendaknya memberikan pengurangan tekanan pada pegawai dan meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan menyesuaikan beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan pegawai untuk mengurangi stress kerja.
3. Pihak manajemen harus membuat *job description* yang lebih jelas lagi bagi setiap pegawai dengan tujuan agar setiap pegawai mengetahui benar apa yang harus mereka kerjakan.
4. Nilai koefisien determinasi dari penelitian ini masih berada disekitar 60,0% dan menunjukkan angka yang cukup kuat. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain untuk meneliti pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M.G. 2010. *Industrial/Organizational Psychology*. Belmont: Wadsworth
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta
- Asbath, Raunaqi. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Jatim Cabang Bawean." Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Bernadin, H.J., & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resources Management an Experimental Approach*. Singapore: Mc Graw Hill Inc
- Cox, T, Griffiths, A. Houdmont, J. 2006. *Defining A Case Of Work-Related Stress*. Research Report, Health & Safety Executive
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1989. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Departemen Dalam Negeri. 2008. *Permen DamNeg No.12 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta*
- Dhini, Rama Dhanika. 2010. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." Jurnal Psikologi. Universitas Muria Kudus.
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP

- Gillies, D. A. 1994. *Nursing Management: A System Approach*. 3<sup>rd</sup>. Philadelphia: WB Saunders co
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi
- Haryono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung
- Hastutiningsih, Artha Tri. 2018. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Stres Kerja (Studi pada PT MSV Pictures Yogyakarta)." Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- Irwandy. 2007. "Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta." Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ivancevich, M., et al. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, F. 2000. *Perilaku Organisasi Edisi X*. Yogyakarta: ANDI
- Mahfudz, Muhammad. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk." Jurnal Eksekutif Vol. 14 No. 1. Universitas Pancasila
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI)
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prestawan, Anang. 2010. "Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktifitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta." Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Prihatini, L.D. 2007. "Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang". Universitas Sumatra Utara: Fakultas Ilmu Keperawatan
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sarwono, Jonathan. 2004. *Path Analysis dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Computindo
- Saryono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, Sondang P. 2006. *System Informasi Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Pertama
- Wicaksono, Anjani Pandu. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya." Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5 No. 3. Universitas Negeri Surabaya