

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P.T. LIE FUNG SURABAYA

JERRY CHANDRA

jerry.chandra@hotmail.com

ABSTRACT

There is a phenomenon that suggests work stress and job satisfaction in PT Lie Fung, Surabaya. Job stress and job satisfaction indicated had an influence on employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of work stress on employee performance in PT Lie Fung, Surabaya and determine the effect of job satisfaction on employee performance in PT Lie Fung, Surabaya.

The variables of this study included two independent variables, namely job stress (X1) and job satisfaction (X2), The dependent variable is the performance (Y). The number of samples of this study was set at 154 samples covering employees of production operations at PT Lie Fung. Data analysis techniques using multiple linear regression.

The findings of this study indicate that the stress levels of employees working in the company is low, but still found 23% of employees with high job stress. Most employees with high levels of job satisfaction, but also found 23% with low job satisfaction, and the same level of performance that is still contained 23% of employees with low performance. Partially work stress had a significant effect on performance in PT Lie Fung and job satisfaction also partially revealed to have a significant influence on the performance of employees in PT Lie Fung.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Permasalahan

Kunci keberhasilan perusahaan didasarkan pada sumber daya yang dimiliki, dan diantaranya adalah sumber daya manusia. Hasil riset Hay Group (2012) yang berasal dari USA mendapatkan empat faktor utama yang mendukung keberhasilan, yang meliputi: eksekusi strategi (*strategic execution*), struktur dan proses kerja jangka panjang, pemberdayaan orang (*people engagement*), *leadership* dan *talent* pada posisi penting (Parameter Kesuksesan Perusahaan Multinasional, 2012). Begitu pentingnya sumber daya manusia untuk mendukung kesuksesan, maka permasalahan terkait dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja karyawan menentukan kinerja perusahaan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dihindari terjadinya stres kerja karyawan karena menurut Tuten dan Neidermeyer (2004) dalam Ma et al., (2012:6) bahwa stres kerja berimplikasi pada penurunan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja juga layak diperhatikan karena kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Fenomena stres kerja dan kepuasan kerja bisa ditemukan di lingkungan kerja di PT. Lie Fung, Surabaya. Perusahaan ini merupakan pabrik benang yang berlokasi di Surabaya. Tingkat absensi karyawan di perusahaan ini bulan Januari s.d Juli 2012 cenderung mengalami kenaikan namun dinilai sebagai sesuatu hal yang wajar dalam perusahaan. Sedangkan fenomena kepuasan kerja diidentifikasi dari jumlah pengajuan pindah bagian sebanyak 28 karyawan selama Januari s/d Juli 2012 yang mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan bersangkutan di lingkungan kerjanya. Dengan demikian, penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di P.T. Lie Fung, Surabaya.

Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di P.T. Lie Fung, Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di P.T. Lie Fung, Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di P.T. Lie Fung, Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di P.T. Lie Fung, Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stres Kerja

Lazarus and Folkman (1984) dalam Sun dan Chiou (2011:2866) menyatakan: *“Work stres can be defined as a relationship between the person and the environments.”* Pendapat ini menjelaskan bahwa stres kerja ditimbulkan dari hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja. Ditambahkan oleh pendapat Gellis et al. (2004) dalam Sun dan Chiou (2011:2866): *“the service coordination nature of the work and dealing with crisis situations was a major source of stres frequency and intensity.”* Pendapat ini mengungkapkan bahwa koordinasi dalam hal pekerjaan dikaitkan dengan tuntutan dari situasi krisis merupakan pembayaran frekuensi dan intensitas stres kerja.

Menurut Erkutlu dan Chafra dalam Vokic dan Bogdanic (2007:5) bahwa secara umum stres didefinisikan sebagai reaksi individu atas tuntutan terhadap dirinya dan kondisi atau lingkungan yang menyebabkan sebuah kegagalan. Stres kerja merupakan ketidakmampuan karyawan menghadapi tuntutan kerja karena karyawan tidak memiliki kemampuan sebagaimana yang dituntut pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi mental maupun fisik yang mempengaruhi produktifitas, efektivitas, kesehatan, dan kualitas pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Pemahaman mengenai kepuasan kerja sebagaimana dinyatakan oleh Wang dan Ho (2012:44): *“Job satisfaction referred to the individual’s emotional attitude or tendency toward work.”* Pendapat ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mengarah pada sikap emosional individu atau tendensi terhadap pekerjaan. Pada dasarnya pendapat ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kesukaan individu terhadap pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Oshagbemi (2000) dalam Usman, et al., (2011:204): *“Job satisfaction as individual’s positive emotional reaction to particular job.”* Maksudnya bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap sebuah pekerjaan. McNamara (1999) dalam Ma, et al., (2012:3) juga mengungkapkan: *“Job satisfaction as “. . . one’s feelings or state of mind regarding the nature of their work,”* kepuasan kerja merupakan perasaan atau pernyataan dalam pikiran yang menyangkut pada pekerjaan. Chatzoglou, et al (2011:131) menyatakan: *“Job satisfaction reflects employees’ feelings regarding their work and has been found to affect many operations within the organization.”* Kepuasan kerja merupakan pernyataan dari perasaan individu terhadap terhadap pekerjaan dan dinilai memiliki pengaruh terhadap operasional organisasi.

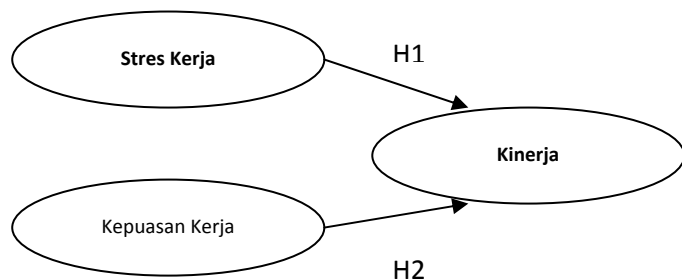
Price (1997:470) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkatan orientasi positif atas pemberdayaan karyawan di perusahaan. Maksud dari pendapat ini bahwa kepuasan kerja dinilai sebagai evaluasi positif dari perasaan karyawan atas dipekerjakannya karyawan pada perusahaan bersangkutan.

Kinerja

Menurut Waldman dalam Heriyanti (2007:26) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (Heriyanti, 2007:26) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Cascio dalam Heriyanti (2007:26) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Soeprihantono dalam Heriyanti (2007:26) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara dalam Aritonang (2005:5) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab.

Model Penelitian



Gambar 2.1: Model Penelitian

Kerangka model penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada P.T. Lie Fung, Surabaya. Berdasarkan model analisis di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.T. Lie Fung, Surabaya

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.T. Lie Fung, Surabaya

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kausal untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada P.T. Lie Fung.

Definisi Operasional:

Untuk memperjelas definisi dan pengukuran variabel penelitian, maka variabel penelitian didefinisioperasionalkan. Definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Stres kerja (X_1) yaitu reaksi individu atas tuntutan terhadap dirinya dan kondisi lingkungan yang menyebabkan sebuah kegagalan, diidentifikasi dari indikator (Vokic dan Bogdanic, 2007:6). Pengukuran stres kerja didasarkan pendapat Rodwel, et al., (1998:290) sebagai berikut:
 - (1) Karyawan memiliki cukup waktu untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik
 - (2) Karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya
 - (3) Banyak orang merasa kelelahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu yang sama
 - (4) Akhir-akhir ini karyawan merasa terus-menerus tertekan dalam bekerja
 - (5) Pekerjaan yang ada menuntut terlalu banyak dari karyawan
 - (6) Pekerjaan karyawan terlalu banyak menimbulkan stres
 - (7) Beban pekerjaan karyawan sangat berlebihan
- b. Kepuasan kerja (X_2) yaitu evaluasi karyawan terhadap tingkat kesenangan pekerjaan (Sabri, et al., 2011:125). Pengukuran kepuasan kerja didasarkan pendapat Brayfield dan Rothe (1951) dalam Price (1997:471-472) sebagai berikut:
 - (1) Pekerjaan karyawan dinilai sebagai *hobby*
 - (2) Pekerjaan karyawan cukup menarik untuk menjaga karyawan agar tidak merasa bosan
 - (3) Tampaknya rekan kerja dalam suatu perusahaan merasa lebih tertarik dengan pekerjaan mereka
 - (4) Karyawan merasa pekerjaan yang ada agak tidak menyenangkan
 - (5) Karyawan menikmati pekerjaannya lebih dari pada waktu luang
 - (6) Karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya
 - (7) Karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaan sekarang
 - (8) Sebagian besar waktu karyawan digunakan untuk mendukung pekerjaannya
 - (9) Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ada selama ini
 - (10) Karyawan merasa pekerjaannya tidak lebih menarik dibandingkan dengan hal lainnya
 - (11) Karyawan sungguh tidak menyukai pekerjaannya
 - (12) Karyawan merasa lebih bahagia dalam pekerjaan dibandingkan orang lain
 - (13) Karyawan selalu antusias dalam pekerjaan
 - (14) Setiap hari kerja terasa tiada akhir bagi karyawan
 - (15) Karyawan merasa pekerjaannya lebih baik dibandingkan rata-rata hasil pekerjaan karyawan lain
 - (16) Pekerjaan karyawan adalah pekerjaan yang sangat menarik
 - (17) Karyawan mendapatkan kesenangan di tempat kerja
 - (18) Karyawan kecewa karena telah mengambil pekerjaan ini
- c. Kinerja karyawan (Y) yaitu gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi (Heriyanti, 2007:26). Pengukuran kinerja ini berdasarkan pendapat Bomer, et al., (1995) dalam Rodwel, et al., (1998:283) sebagai berikut:
 - (1) Karyawan senantiasa bekerja pada level kinerja terbaiknya
 - (2) Karyawan memiliki hak untuk menghabiskan semua ijin cuti/sakitnya
 - (3) Karyawan hanya berkewajiban untuk memenuhi target minimal dalam pekerjaan
 - (4) Karyawan berusaha berada di tempat kerja secepatnya
 - (5) Karyawan adalah salah satu yang terbaik dalam pekerjaan
 - (6) Karyawan adalah salah satu yang terlamban dalam pekerjaan
 - (7) Karyawan memiliki standar pekerjaan yang tinggi
 - (8) Hasil pekerjaan karyawan selalu dalam kualitas tinggi
 - (9) Karyawan bangga dengan hasil pekerjaannya

Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek yang akan diteliti yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi penelitian adalah semua pekerja di P.T. Lie Fung. Populasi penelitian ditetapkan untuk karyawan bagian operasional produksi di P.T. Lie Fung yang berjumlah 250 karyawan.

Sampel

Jumlah sampel penelitian ini ditetapkan sebesar 154 sampel yang meliputi karyawan tetap bagian operasional produksi di P.T. Lie Fung. Karakteristik dari sampel penelitian ini adalah: (a) karyawan bagian produksi, (b) telah bekerja minimal 1 tahun, dan (c) bersedia menjadi responden penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Jika populasi diketahui, maka jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Setiawan (2008:6):

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

n = jumlah sampel

N = Populasi

D = Ukuran kesalahan (5%)

250

$$n = \frac{250}{250(0,05)^2 + 1} = 153,8462$$

$$250(0,05)^2 + 1$$

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Data hasil isian responden ditabulasikan dalam program excel dan dimasukkan dalam program SPSS versi 13.00 dengan memilih teknik analisa regresi. Rumus umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Kuncoro, 2003:256) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = stres kerja

X_2 = kepuasan kerja

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji t merupakan uji parsial, dalam melakukan uji ini masing-masing variabel bebas yaitu stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) akan diuji pengaruh secara *partial* terhadap kinerja di P.T. Lie Fung. Adapun langkah-langkah dalam uji t tersebut adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis

H_0 : $b_i = 0$, variabel bebas X_i (stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2)) secara *partial* tidak berpengaruh terhadap kinerja di P.T. Lie Fung.

H_1 : $b_i \neq 0$, variabel bebas X_i (stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2)) secara *partial* berpengaruh terhadap kinerja di P.T. Lie Fung.

di mana X_i adalah variabel X_1, X_2

2) Menentukan nilai t_{tabel} (uji dua sisi)

Level of significance (α) = $\frac{\alpha}{2}$, jika diketahui $\alpha = 5\% = 0,025$ maka:

2

$$\text{Degrees of freedom} = n - k - 1 = 154 - 2 - 1 = 151$$

$$t_{tabel} = 1,960$$

- 3) Menghitung t_{hitung}
 b_i

$$t_{hitung} = \frac{\text{---}}{SE(b_i)}$$

- 4) Kriteria pengujian:
 Ho ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Berdasarkan perhitungan program SPSS, nilai t_{hitung} dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1

Pengujian Variabel Bebas secara Parsial

Variabel Bebas	Nilai t_{hitung}	t_{tabel}	Kriteria Uji
Stres kerja (X_1)	-3,845	1,960	Ho di tolak
Kepuasan kerja (X_2)	17,228	1,960	Ho di tolak

Sumber: Data diolah

Penolakan Ho berarti semua variabel bebas stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara parsial (individu) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di P.T. Lie Fung.

Pembahasan

Berdasarkan fenomena yang ada di perusahaan, diketahui bahwa meskipun rata-rata stres kerja karyawan di perusahaan adalah rendah, namun masih ditemukan 23% karyawan dengan stres kerja tinggi. Selain itu, jika dilihat dari kepuasan kerja karyawan di P.T. Lie Fung, ternyata sebagian besar karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, namun juga ditemukan 23% dengan kepuasan kerja rendah, dan tingkat kinerja juga sama yaitu masih terdapat 23% karyawan dengan kinerja rendah.

Nilai *R Square* (nilai kuadrat dari R) membuktikan variasi kinerja di P.T. Lie Fung dapat dijelaskan oleh faktor stres kerja dan kepuasan kerja dengan pengaruh sebesar 78,3%. Hal ini bisa dideskripsikan bahwa secara simultan variabel stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di P.T. Lie Fung. Perubahan penilaian atas stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di P.T. Lie Fung. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah negatif, artinya bahwa ketika stres kerja rendah maka kinerja tinggi, dan demikian pula sebaliknya. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Pincherle (1972) dalam Sun dan Chiou (2011:2867) bahwa stres kerja bersifat mengganggu kinerja dan semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat gangguan pada kinerja. Selain itu, Shahu dan Gole (2008:237) juga menyatakan bahwa stres merupakan kondisi mental dan fisik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, efektivitas, kesehatan karyawan, dan kualitas kerja. Apabila seorang karyawan merasa stres dalam bekerja dan tidak didukung dengan kesehatan fisik yang baik, tentunya akan mengakibatkan kerja menjadi tidak fokus oleh karena gangguan-gangguan tersebut. Hal ini akan berdampak bahwa menurunnya kinerja seorang karyawan. Pendapat tersebut secara jelas menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antar stres kerja dan kinerja dimana ketika stres kerja tinggi maka kinerja semakin rendah.

Kepuasan kerja secara parsial juga dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di P.T. Lie Fung. Temuan ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kepuasan kerja karyawan mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Ostroff (1992) dalam Ma, et al., (2012:3) bahwa kepuasan kerja pada karyawan sebagai sikap karyawan pada pekerjaan secara langsung mengikat kebutuhan individu sehingga semakin tinggi kepuasan dan semakin efektif organisasi, artinya bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan efektifitas organisasi. Selain itu, Ma, et al., (2012:3) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu *outcome* dari kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja itu sendiri.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan

Hasil pembahasan dalam penelitian ini mendapatkan sejumlah simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat stres kerja karyawan di perusahaan adalah rendah, namun masih ditemukan 23% karyawan dengan stres kerja tinggi. Sebagian besar karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, namun juga ditemukan 23% dengan kepuasan kerja rendah, dan tingkat kinerja juga sama yaitu masih terdapat 23% karyawan dengan kinerja rendah.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di P.T. Lie Fung. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah negatif, artinya bahwa ketika stres kerja rendah maka kinerja tinggi, dan demikian pula sebaliknya.
3. Kepuasan kerja secara parsial juga dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di P.T. Lie Fung. Temuan ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kepuasan kerja karyawan mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pada hasil simpulan di atas, maka saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Namun berdasarkan nilai rata-rata responden, tingkat stres kerja tertinggi adalah karyawan merasa pekerjaan menyita terlalu banyak kemampuan karyawan. Untuk itu, sebaiknya berbagai program pelatihan atau konseling dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan kapabilitas kinerja karyawan sehingga karyawan bisa terhindar dari stres kerja.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berdasarkan nilai rata-rata karyawan untuk kepuasan kerja, ternyata kepuasan kerja terendah adalah pada pernyataan bahwa pekerjaan karyawan adalah agak tidak menyenangkan. Untuk itu, sebaiknya manajer perusahaan lebih inovatif dalam menyusun jadwal kerja maupun melakukan rotasi karyawan sehingga karyawan tidak merasa jenuh dalam bekerja.

Pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada:

1. J.B Budi Iswanto, Ph.D, selaku Dosen Pembimbing I yang telah dengan sabar meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan di tengah-tengah kesibukan yang padat.
2. Julius Runtu, SS., M.Si., CPHR, selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan di tengah-tengah kesibukan yang padat.

REFERENSI

- Adenike, Anthonia, 2011, Organizational Climate As A Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence From Covenant University. *Business Intelligence Journal-Januari. Vol. 4 No. 1. pp 151-165*
- Aritonang, Keke T., 2005, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta, *Jurnal Pendidikan Penabur - No.04/ Th.IV / Juli 2005. pp 1-16*
- Chatzoglou, Prodromos D., Eftichia Vraimaki, Eleni Komsiou, Elena Polychrou, dan Anastastios D. Diamantidis, 2011, Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model. *8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (8th ICESAL 2011)*
- Heriyanti, Dewita, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang). *Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro*
- Ilbem, Eziyi Offia, Michael Nwabueze Anosike, Dominic Ezenwa Azuh, dan Tim O. Mosaku, 2012, Work Stress among Professionals in the Building Construction Industry in Nigeria. *Australasian Journal of Construction Economics and Building, 11(3) pp 45-57*
- Ma, Vi-Anne, Huey-Wen Koh, dan Thiam-Yong Kuek, 2012, Exploring The Relationship Among Job Performance, Satisfaction, and Stress: A Conceptual Framework of Malaysia Higher Learning Institutions. www.internationalconference.com.my
- Mamiseishvili, Ketevan dan Vicki J. Rosser, 2011, Examining the Relationship between Faculty Productivity and Job Satisfaction. *The Journal of the Professoriate, an affiliate of the Center for African American Research and Policy. All Rights Reserved (ISSN 1556-7699)*

- Pace, RW dan DF. Faules, 2006, *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Terjemahan: Dedy Mulyana. Jakarta: Rosda
- Price, James L, 1997, Handbook of Organizational Measurement. *International journal of manpower* Vol. 18 No 4/5/6 1997. pp 305-558
- Retnaningsih, Sudarwanti, 2007, Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (*Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang*), Semarang: Universitas Diponegoro
- Rodwell, JJ, Rene Kienzle, dan Mark A Shadur, 1998, The Relationship Among Work-Related perceptions, Employee Attitudes, and Employee Performance: The Integral Role of Communication. *Human Resource management, Fall/Winter 1998. Vol. 37, No 3&4. pp 277-293*
- Sabri, Pirzada Sami Ullah, Muhammad Ilyas, dan Zahra Amjad, 2011, Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore. *International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 24 [Special Issue – December 2011. pp 121-128*
- Shahu, Rashmi dan S.V. Gole, 2008, Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Performance: An Empirical Study, *AIMS International Journal of Management* 2(3). pp 237-246
- Siagian, SP, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sun, Kuo-Shun dan Hawjeng Chiou, 2011, Aviation ground crews: Occupational stresses and work performance. *African Journal of Business Management Vol. 5(7), pp. 2865-2873, 4 April, 2011*
- Usman, Ahmad, Zulfiqar Ahmed, dan Ishfaq Ahmed, 2011, Work Stress Experienced by the Teaching Staff of University of the Punjab, Pakistan: Antecedents and Consequences. *International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 8; May 2011 202. pp 202-210*
- Vokic, Nina P. Dan Ana Bogdanic, 2007, Individual differences and occupational stress perceived: a *Croatian survey*, FEB – WORKING PAPER SERIES
- Wang, Gao-Liang, Yu-Je Lee, dan Chuan-Chih Ho, 2012, The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention on Organizational operating performance: as Exemplified with Employees of Listed Property Insurance Companies in Taiwan. *Research in Business and Management Vol.1(2), pp 41-53, August, 2012*
- Parameter Kesuksesan Perusahaan Multinasional, 2012, <http://ikhtisar.com/parameter-kesuksesan-perusahaan-multinasional/>. Tanggal akses 27 Agustus 2012.