



Stres kerja dan produktivitas kerja: peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Deni Widyo Prasetyo

STIE PGRI Dewantara Jombang, Indonesia

Corresponding author: deni.stiedw@gmail.com

Article Info:

Received : Februari 2022

Revised : Mei 2022

Accepted : Juli 2022

DOI : [10.21067/mbr.v6i1.6578](https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.6578)

Copyright : Management and Business Review

Keywords : job stress, job satisfaction, work productivity

Abstract: The purpose of the study was to determine the effect of job stress on job satisfaction, the effect of job stress on work productivity, and to examine the role of job satisfaction as a mediating influence of work stress on productivity. Using primary data collected by questionnaire. The research population of employees of the production division of PT. Sejahtera Utama Bersama Jombang as many as 86 employees and all of them were taken as research samples. Data analysis for hypothesis testing in this study used path analysis (Path Analys). The results showed that there was an effect of job stress on job satisfaction, there was an effect of job stress on employee work productivity. Job satisfaction does not mediate the effect of job stress on employee work productivity. The impact of work stress will be greater on the decline in work productivity than on job satisfaction. Companies are advised to provide activities that can reduce employee work stress such as family gathering activities, out bonds and so on.

Abstrak: Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja, dan menguji peran kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas. Menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan angket. Populasi penelitian karyawan bagian produksi PT. Sejahtera Utama Bersama Jombang sebanyak 86 karyawan dan keseluruhan diambil sebagai sampel penelitian. Analisis data untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analys). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediasi dari pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dampak stres kerja akan lebih besar pada penurunan produktivitas kerja dibandingkan pada kepuasan kerja. Perusahaan disarankan memberikan kegiatan yang dapat mengurangi stres kerja karyawan seperti kegiatan *family gathering*, *out bond* dan lain sebagainya.

This is an open access article under the CC-BY licence.



Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kepribadian yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya, sehingga diperlukan manajemen yang tepat untuk mengelola dan menggunakan sumber daya manusia. Manusia sebagai makhluk sosial juga memiliki ide dan keinginan yang berbeda, tetapi perusahaan memiliki visi dan misi yang disepakati secara umum untuk memastikan bahwa karyawan mereka bekerja dengan baik, sangat produktif, dan mencapai tujuan mereka.

PT. Sejahtera Usaha Bersama merupakan salah satu perusahaan industri kayu lapis yang didukung oleh Samko Timber Group dan telah berkembang menjadi perusahaan besar, di wilayah Jawa Timur memiliki beberapa cabang seperti di Jombang, Banyuwangi, Blitar, dan Jember. Kegiatan produksi diawali pada 2006, dan saat ini telah memproduksi sekitar 200.000 m³ per tahun. Saat ini perusahaan telah mempekerjakan lebih dari 4376 orang karyawan, terdiri bagian pendukung dan bagian produksi. Area dukungan terdiri dari empat departemen: Departemen Logistik, Departemen Logyard, Departemen Pemeliharaan, dan Departemen Kontrol Kualitas. Area produksi dibagi menjadi empat area: produksi kayu game, produksi lantai, produksi veneer, dan produksi layar privasi. Departemen produksi Plywood memproses produk setengah jadi menjadi kayu lapis jadi, departemen produksi berbasis lantai bekerja terutama pada bahan baku untuk lantai kayu yang diekspor ke Jepang.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa kuantitas hasil produksi tidak sesuai dengan target produksi dan rata-rata produksi menurun. Dengan tidak tercapainya target produksi akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Perusahaan diharapkan mampu menyediakan barang permintaan konsumen yang terjamin kualitas dan kuantitasnya. Karyawan produksi adalah sumber daya yang sama pentingnya dengan sumber daya lainnya. Kelancaran kemajuan proses produksi sangat tergantung pada karyawan yang memproduksinya. Hal ini diduga karena tingkat stres kerja karyawan meningkat yang mengakibatkan mereka tidak puas dengan pekerjaan karyawan.

Adanya ketidaksesuaian hasil produksi dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat disebabkan salah satunya oleh stres kerja, beban lebih yang ditargetnya memberikan efek stress bagi karyawan, tentu hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga memberikan dampak pada tingkat produktivitas karyawan.

Stres kerja karyawan berkaitan dengan adanya penyesuaian kerja melalui kemajuan teknologi yang pesat. PT. Sejahtera Usaha Bersama harus memanfaatkan peralatan baru, akibatnya karyawan harus belajar dan menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Selaian itu tuntutan tugas dengan target produksi yang terus meningkat menjadi tekanan tersendiri bagi karyawan, sehingga menimbulkan stres bagi karyawan. Karyawan PT. Sejahtera Usaha Bersama sering merasa cemas jika

tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga membuat karyawan sakit kepala dan sulit tidur.

Selain itu karyawan PT. Sejahtera Usaha Bersama kurang memiliki kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Tempat kerja yang kurang tertata membuat karyawan tidak bisa leluasa dalam berkerja. Dengan adanya target perusahaan yang terus meningkat membuat karyawan kurang mempunyai kesempatan untuk mengambil cuti, sehingga karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaannya.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan seseorang yang mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan antara fisik dengan psikologis, berdampak pada tingkat emosi, dan proses berpikir (Rivai & Sagala, 2009). Menurut Kreitner dan Kinicki (2011) stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, dimana berkurangnya stres kerja meningkatkan kepuasan kerja. Stres adalah kesempatan ketika memiliki konsekuensi potensial. Beberapa stres bisa positif atau negatif. Saat ini, para peneliti sedang mendiskusikan stres yang terkait tantangan lingkungan kerja (politik, kebingungan tentang pekerjaan yang bertanggung jawab, dll.) (Robbins & Judge, 2011).

Stres kerja berdampak buruk pada kepuasan kerja karyawan. Singkatnya, peningkatan stres kerja bagi karyawan karena ketidakmampuan mereka untuk menangani masalah kerja mempengaruhi kepuasan kerja (Han & Netra, 2014). Munculnya stres kerja karena dipicu faktor konfrontatif (Handoko, 2012). Singkatnya, konflik akan menyebabkan stres kerja, ketidakpuasan bisa disebabkan oleh kombinasi dari kedua faktor tersebut. Menurut Kreitner dan Kinicki (2011), masyarakat mengklaim bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja akan menghasilkan produktivitas dan sebaliknya. Produktivitas kerja meningkat akan mendorong tercapainya kepuasan kerja, hal ini tercapai apabila apa yang diterima karyawan (gaji/upah) sebanding dengan apa yang dicapai perusahaan. Dengan demikian kinerja akan mencerminkan kepuasan kerja, apabila perusahaan mampu mengidentifikasi tingkat keberhasilan dari pekerjaan serta apa saja aspek-aspek dari.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja (Hoboubi *et al.*, 2017; Lucia *et al.*, 2015). Jika kepuasan karyawan tidak tercapai, produktivitas tenaga kerja tidak akan tercapai. Dalam bab pengantar, kami telah menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan pada karyawan dan perusahaan. Merasa nyaman di tempat kerja mengarah pada kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Temuan lain menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja berdampak negatif terhadap produktivitas kerja (Rozella & Praningrum, 2007), bahkan temuan Tsirikas & Katsaros (2014) dan Muayyad & Gawi, (2016) menyatakan kepuasan tidak mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Masih adanya pendapat terkait keterkaitan kepuasan kerja dan produktivitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek stres kerja pada kepuasan kerja dan produktivitas kerja, serta peran mediasi dari kepuasan kerja memediasi. Novelty dalam penelitian ini adalah adanya pengujian variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Pada dasarnya hampir semua kondisi kerja dapat memicu stres, semua akan tergantung bagaimana reaksi dari karyawan (Handoko, 2012). Ada karyawan yang cepat menerima perubahan alur kerja, sedangkan karyawan lain sulit dan cenderung menolak, akhirnya kondisi kerja yang dianggap sebagai beban. Jadi stres kerja adalah reaksi seseorang terhadap suatu masalah yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir seseorang. Hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja dan stres terkait pekerjaan yang berbeda (George & K.A., 2015; Yaacob & Long, 2015). Stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Bhastary, 2020; Iqbal & Waseem, 2012). Tingkat stres yang rendah akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Stres terkait pekerjaan yang dialami seseorang akan menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis (Rivai & Sagala, 2009). Akibatnya, karyawan dapat mengalami berbagai gejala stres dan mengganggu kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian bahwa tingkat stres kerja menyebabkan dampak negatif terhadap produktivitas pekerja (Ramos-Galarza & Acosta-Rodas, 2019). Ahari *et al.* (2013), Ekienabor (2016), dan Wulansari (2020) menemukan dampak dari stres terkait pekerjaan terhadap produktivitas kerja. Ketika karyawan menjadi lebih stres di tempat kerja, produktivitas mereka menurun.

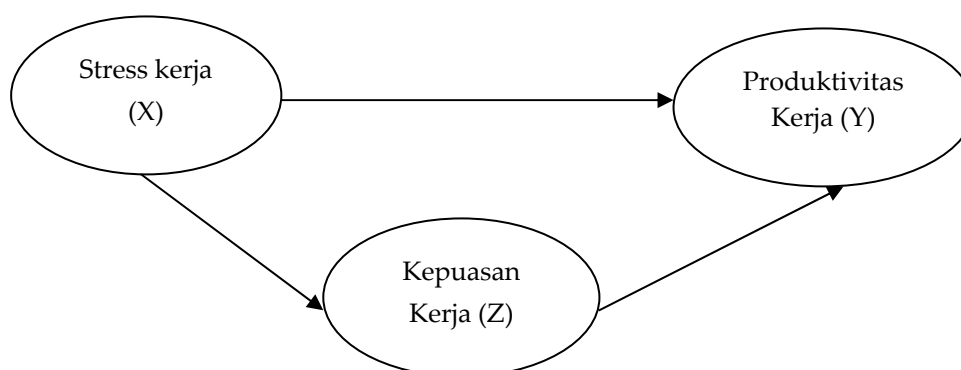
H2. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja

Karyawan akan bersemangat bekerja jika memperoleh kepuasan dari pekerjaan. Kepuasan kerja adalah perasaan bahwa seseorang baik-baik saja, bersenang-senang, dan bekerja sesuai keinginan. Lucia *et al.* (2015), Hoboubi *et al.* (2017), Adiwinata (2014), Sasuwe *et al.* (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Jika kepuasan karyawan tidak tercapai, produktivitas tenaga kerja tidak akan tercapai. Merasa di tempat kerja mengarah pada kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan membantu meningkatkan produktivitas kerja.

H3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Metode

Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan deskriptif kuantitatif, menggunakan data primer, menggunakan angket berdasarkan Skala Liker 5 poin. Analisis data dengan menggunakan *Path Analysis* (analisis jalur), dengan model sebagaimana disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Sejahtera Utama Bersama Jombang, menggunakan sampel sebanyak 86 orang yang diambil secara random dari 620 karyawan.

Tabel 1. Variabel dan Pengukuran

Variabel	Indikator
Produktivitas kerja (Y)	<i>Knowledge</i> atau Pengetahuan
	<i>Skill</i> atau Keterampilan
	<i>Abilities</i> atau Kemampuan
	<i>Attitude</i> atau Sikap
	<i>Behaviors</i> atau Kebiasaan
Kepuasan kerja (Z)	Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)
	Upah (<i>pay</i>)
	Pengawasan (<i>supervision</i>)
Stres kerja	Rekan kerja (<i>workers</i>)
	Fisik
	Psikis
	Perilaku

Sumber: Diolah berbagai sumber.

Hasil

Analisis Jalur dilakukan melalui dua tahap atau dua model analisis, model pertama Analisis Regresi antara stres kerja terhadap kepuasan, dan model kedua Analisis Regresi antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas. Berdasarkan hasil analisa Regresi model pertama (Tabel 2) diperoleh hasil stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (sig. 0,046 < 0,05) dengan koefisien

regresi menunjukkan arah negatif, artinya terdapat pengaruh negatif signifikan stres terhadap kepuasan kerja, maka H1 diterima.

Tabel 2. Analisis Regresi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Bebas	B	Std Error	Beta	t	Sig
Stres Kerja	-.104	.055	-.293	-1.890	.046

Variabel terikat: Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS (Data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil analisa Regresi model kedua (Tabel 3) diperoleh hasil stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (sig. 0,037 < 0,05) dengan koefisien regresi menunjukkan negatif, artinya terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap produktivitas, maka H2 diterima

Tabel 3. Analisis Regresi Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

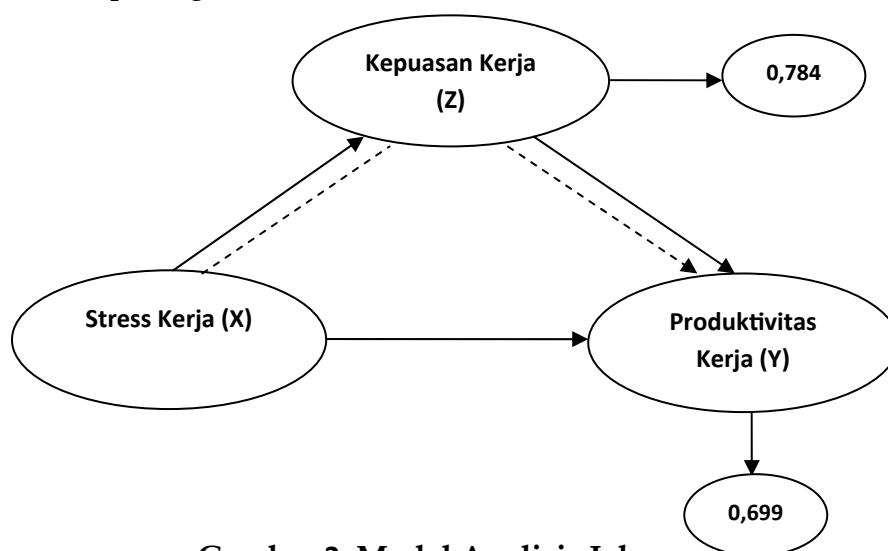
Variabel Bebas	B	Std Error	Beta	t	Sig
Stres Kerja	-.191	.089	-.349	-2.158	.037
Kepuasan Kerja	.194	.090	.245	1.896	.036

Variabel terikat: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS (Data diolah, 2022)

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (sig. 0,036 < 0,05) dengan koefisien regresi menunjukkan positif, artinya terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas, maka H3 diterima.

Berdasarkan model-model pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat digambarkan model analisis jalur sebagaimana pada gambar 2.



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Besarnya pengaruh langsung stres kerja terhadap produktivitas adalah sebesar -0,349 sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja adalah sebesar $0,293 \times 0,245 = 0,072$. Pengaruh langsung memiliki nilai koefisien yang lebih besar dibanding tidak langsung.

Uji Intervening (Mediasi)

Uji hipotesis arbitrase dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang dikenal dengan tes Sobel (tes Sobel). Hasil Sobel test pada tabel 4 diperoleh nilai Sobel 1,42 dengan nilai P value $0,155 > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis uji mediasi tersebut, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediasi antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4. Sobel Test

Test Name	Test Statistics	P Value
Sobel Test	1.42148	0.15518
Aroian Test	1.3422	0.17953

Sumber: Data diolah, 2022

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa pengaruh langsung dapat diketahui stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya semakin karyawan merasa stress maka semakin karyawan tidak puas dalam pekerjaannya, begitupula sebaliknya semakin karyawan merasa tidak stres maka semakin karyawan puas dalam pekerjaannya. Hasil penelitian menjelaskan bahwa responden merasa cukup mengalami stress kerja, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Jika beban kerja melebihi standar yang ditetapkan, beban kerja akan lebih berat daripada rekan kerja, dan dapat diperlakukan tidak adil oleh perusahaan dan mempengaruhi kepuasan karyawan. Kurangnya kebahagiaan dapat menyebabkan stres, tetapi kebahagiaan yang tinggi dapat mengurangi efek stres.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Bhatti *et al.* (2011) bahwa stres kerja secara signifikan dikaitkan secara negatif dengan kepuasan kerja. Apabila beban kerja yang dirasakan semakin tinggi akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan, atau sebaliknya. Temuan ini mendukung temuan sebelumnya bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan (Bhastary, 2020; Iqbal & Waseem, 2012; Yaacob & Long, 2015). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stres memiliki akan memiliki dampak yang signifikan pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa pengaruh langsung dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan artinya semakin karyawan merasa stres maka semakin produktivitas kerja karyawan semakin menurun, begitupula sebaliknya semakin karyawan merasa tidak stress maka semakin produktivitas kerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ditemukan bahwa responden merasa cukup mengalami stress kerja. Peningkatan stres yang berkelanjutan meningkatkan stres, dan periode yang berkepanjangan cenderung mengurangi produktivitas kerja. Karyawan kehilangan kemampuan untuk menghadapi tantangan masa depan, tidak ingin membuat keputusan, dan perilaku mereka menjadi tidak dapat diprediksi. Stres mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan menyebabkan ketidakhadiran, kecelakaan kerja, dll. yang berbahaya bagi perusahaan.

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian bahwa tingkat stres kerja menyebabkan dampak negatif terhadap produktivitas pekerja (Ramos-Galarza & Acosta-Rodas, 2019). Ahari *et al.* (2013), Ekienabor (2016), dan Wulansari (2020) menemukan dampak dari stres terkait pekerjaan terhadap produktivitas kerja. Ketika karyawan menjadi lebih stres di tempat kerja, produktivitas mereka menurun.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis diketahui bahwa kepuasan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika karyawan merasa puas pada pekerjaannya maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat, begitupula sebaliknya jika karyawan merasa kurang puas pada pekerjaannya maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun. Hasil analisis deskriptif menunjukkan kepuasan kerja karyawan kategori tinggi atau puas dengan hasil kerjanya, hal ini disebabkan karyawan mendapatkan upah sesuai dengan bobot kerja dan diberi kebebasan mengerjakan pekerjaan sehingga membuat responden puas dengan hasil kerjanya. Kehadiran kepuasan kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk fokus pada pencapaian hasil produktivitas yang tinggi sejalan dengan tujuan perusahaan untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Hal ini sejalan penelitian Lucia *et al.* (2015), Hoboubi *et al.* (2017), Adiwinata (2014), Sasuwe *et al.* (2018) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Jika kepuasan karyawan tidak tercapai, produktivitas tenaga kerja tidak akan tercapai. Merasa di tempat kerja mengarah pada kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan membantu meningkatkan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja sebagai Mediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator antara stress kerja dengan produktivitas hal ini menunjukkan bahwa

dengan adanya perasaan karyawan yang cukup merasakan stres dampak langsungnya terhadap produktivitas kerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Simpulan

Stres kerja merupakan kondisi tingginya tekanan akan pekerjaan yang akan menyebabkan turunnya kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin rendah karyawan yang puas pada pekerjaannya, serta produktivitas kerja karyawan semakin menurun. Walaupun kepuasan merupakan faktor pendorong dari produktivitas kerja, namun kepuasan kerja tidak berperan menjadi mediator dari stres kerja terhadap produktivitas kerja, temuan ini mencerminkan bahwa stres memiliki dampak yang lebih besar pada penurunan produktivitas dibandingkan kepuasan kerja. Oleh karena itu karyawan membutuhkan berbagai kegiatan untuk mengurangi stress kerja dan untuk memotivasi meningkatkan produktivitas seperti kegiatan family gathering, out bond, pemberian reward dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Adiwinata, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 22–30.
- Ahari, M. B., Mehrabi, J., Kord, K., & Karimi, F. (2013). Studying the relation of job stress with job satisfaction and organizational productivity among the telecommunications employees in lorestan province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(1), 42–57.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5287>
- Bhatti, N., Hashmi, M. A., Raza, S. A., Shaikh, F. M., & Shafiq, K. (2011). Empirical analysis of job stress on job satisfaction among university teachers in Pakistan. *International Business Research*, 4(3), 264. <https://doi.org/10.5539/ibr.v4n3p264>
- Ekienabor, E. E. (2016). Impact of job stress on employees' productivity and commitment. *International Journal for Research in Business, Management and Accounting*, 2(5), 124–133.
- George, E., & K.A., Z. (2015). Job related stress and job satisfaction: a comparative study among bank employees. *Journal of Management Development*, 34(3), 316–329. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0097>

- Han, C., & Netra, I. G. S. K. (2014). Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. In *Disertasi*. Udayana University.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Iqbal, M., & Waseem, M. A. (2012). Impact of job stress on job satisfaction among air traffic controllers of civil aviation authority: An empirical study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 53. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1854>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 719–728. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9565>
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Ramos-Galarza, C., & Acosta-Rodas, P. (2019). Stress and productivity in workers of textile companies. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 23(1), 17–29. <https://doi.org/10.1108/JFMM-02-2018-0030>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson education.
- Rozella, C., & Praningrum, P. (2007). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Perawat Di Rsud Dr. M. Yunus Bengkulu. In *Disertasi*. Fakultas Ekonomi UNIB.
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009>
- Tsirikas, A. N., & Katsaros, K. K. (2014). Linking knowledge management, job satisfaction and productivity in the Greek public sector. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 5(3–4), 244–264.

- Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>
- Yaacob, M., & Long, C. S. (2015). Role of occupational stress on job satisfaction. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(2 S1), 81. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n2s1p81>