

The Influence Of Workload And Work Stress On The Performance Of Outsourcing Employees PT. Forward With Santoso

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Maju Bersama Santoso

Devi Widya Nirmala^{1*}, Setiani²

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang^{1,2}
dephinirmala@gmail.com¹, setiani@uin-malang.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

A company's greatest asset is its human capital. There are many potentials in every human resource. For the company's long-term viability, this potential must always be developed and maintained. Human resources that are capable of demonstrating work behavior that leads to the achievement of the company's goals and objectives are considered to be quality human resources. The purpose of this study was to ascertain how outsourced employees at PT's performance were affected by workload and stress at work. With Santoso Malang, proceed. Explanatory research is combined with a quantitative approach. 87 respondents were included in the proportional random sampling sample. Regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing are the methods used in the analysis. The workload variable has a partial effect on employee performance, according to data analysis. The test results for some of the workload on employee performance demonstrate that the calculated t value is greater than the t table, with a significance level below 0.05. The hypothesis is rejected, and there is no partial effect of the workload variable on employee performance, as demonstrated by the results of the partial test of work stress on employee performance. The t value is smaller than the t table, and the significant value is greater than 0.05. The research shows that the f count is higher. Therefore, it can be deduced that PT MBS (Maju Bersama Santoso) employees' high workload and work stress may impact performance.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance

ABSTRAK

Aset terbesar perusahaan adalah sumber daya manusianya. Ada banyak potensi di setiap sumber daya manusia. Untuk kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang, potensi tersebut harus selalu dikembangkan dan dipelihara. Sumber daya manusia yang mampu menunjukkan perilaku kerja yang mengarah pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dianggap sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan outsourcing di PT dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Dengan Santoso Malang, lanjutkan. Explanatory research dikombinasikan dengan pendekatan kuantitatif. 87 responden termasuk dalam sampel proporsional random sampling. Analisis regresi, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis merupakan metode yang digunakan dalam analisis. Variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, menurut analisis data. Hasil pengujian beberapa beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Hipotesis ditolak, dan tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Penelitian menunjukkan bahwa f hitung lebih tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja karyawan PT MBS (Maju Bersama Santoso) yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. sehingga harus selalu dipertahankan, dijaga, dan dikembangkan demi kelangsungan perusahaan. Sumber daya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan ketika potensi mereka dikembangkan dengan optimal (Sanjaya, 2012). Disisi lain, perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Salah isatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seorang karyawan ditentukan menurut standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja, kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama, sehingga terjadi efisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau ibanyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikis bagi karyawan. Pada akhirnya karyawan pun kurang produktif karena terlalu lelah (Astianto, 2014).

Menurut (Anoraga, 2005) faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Terjadinya stress kerja disebabkan oleh adanya gejala-gejala stress yang meliputi gejala fisik, psikologis, serta perilaku dan banyaknya stressor yang masuk ke dalam pikiran seseorang. Sehingga seseorang tidak dapat mempersepsikan keadaan tersebut dengan baik. Adanya keadaan fisik yang kurang baik, beban kerja berlebihan, serta kondisi lingkungan tempat seseorang bekerja merupakan sumber-sumber stress yang dapat mengakibatkan stress kerja pada karyawan. Kondisi seperti ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Saat ini salah satu strategi yang mulai banyak diterapkan perusahaan adalah penggunaan tenaga kerja *outsourcing*. *Outsourcing* atau alih daya diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, di mana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak terkait. Dalam kajian hukum ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemborong pekerjaan dan penyediaan tenaga kerja (Firmanzah, 2010). Segala kewajiban dan tanggung jawab karyawan *outsourcing* berada di bawah perusahaan *outsourcing* bukan perusahaan pengguna. Adanya sistem tenaga kerja *outsourcing* perusahaan dapat mengurangi beban dan biaya dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Kendati demikian, sistem *outsourcing* di Indonesia masih banyak menimbulkan pro dan kontra. Dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan pengguna tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun itunjangan kepada karyawan yang artinya menguntungkan bagi perusahaan tersebut karena meminimalisir pengeluaran. Selain itu perusahaan pengguna juga lebih fokus menangani bisnis intinya untuk lebih meningkatkan produktifitas perusahaan. Akan tetapi bagi karyawan *outsourcing* bisa saja merugikan. Karyawan *outsourcing* tidak memiliki jenjang karir, terkadang gaji mereka dipotong oleh perusahaan sebagai jasa bagi perusahaan *outsourcing*. Uraian beban kerja, kinerja, dan stress kerja di atas menjadi alasan penulis untuk mengambil judul penelitian ini, yakni Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsorcing* (PT. Maju Bersama Santoso).

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut (Sari, 2014) adalah intensitas dari pekerjaan yang meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, serta tanggung jawab yang harus dipikul. Permendagri no 12 tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Indikator beban kerja yang digunakan menurut Putra (2012) yaitu:

1. Tujuan Perspektif individu terhadap ruang lingkup pekerjaan, tenggat waktu penyelesaian, dan hasil pekerjaan yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan
2. Kondisi kerja termasuk bagaimana perasaan orang tentang kondisi kerja mereka dan bagaimana menangani situasi yang tidak terduga seperti bekerja lembur di luar jadwal.
3. Norma kerja. Kesan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya adalah perasaan bahwa mereka memiliki jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Stres Kerja

Menurut (Nawawi, 2006) stres didefinisikan sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak hanya berarti lingkungan fisik saja, melainkan juga lingkungan sosial. (Gibson dkk, 1996) menyatakan bahwa stres kerja adalah penyesuaian perasaan yang diperantarai oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologis. Itu adalah hasil dari tindakan, situasi, atau peristiwa apa pun dari luar (lingkungan), yang memberikan terlalu banyak tekanan mental dan fisik pada seseorang. Menurut (Sulastri, 2020) stres kerja disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terjadi secara terus menerus yang dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Selain itu *jetlag* juga dapat mengakibatkan stres, *jetlag* adalah jenis kelelahan yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Oleh karena itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu diharuskan beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan kegiatan.
2. Suhu dan kelembapan. Jika bekerja di dalam ruangan yang memiliki suhunya terlalu tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja. Suhu yang tinggi sebaiknya diimbangi dengan kelembapan yang rendah.
3. Beban kerja yang terlalu ibanyak akan mengakibatkan ketegangan pada diri seseorang sehingga memicu terjadinya stres. Hal ini dikarenakan pekerja dituntut untuk memiliki keahlian tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, serta volume pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
4. Sifat pekerjaan. Stres bisa terjadi jika seseorang tidak mampu untuk mengerjakan tugasnya. Adanya ambiguitas, ketidak jelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan seseorang untuk melakukan sesuatu. Situasi baru dan asing di dalam suatu pekerjaan akan menimbulkan perasaan terancam. Selain itu standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan merasa tidak puas karena mereka tidak pernah tau seberapa jauh prestasi mereka, namun disisi lain standar kerja yang tidak jelas juga dapat digunakan untuk menekan karyawan.
5. Kebebasan. Tidak selamanya kebebasan menjadi hal yang menyenangkan untuk karyawan. Sebagian karyawan justru merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu merupakan sumber stres bagi karyawan.

6. Kesulitan. Masalah-masalah yang dialami di rumah, masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal ini tentunya menjadi sumber stres bagi seseorang.

Indikator stres kerja menurut (Robbins, 2003) adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Wirawan, 2009), kinerja merupakan singkatan dari kinetika usaha energi. Dalam bahasa Inggris, kinerja adalah output yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi selama periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

1. Kemampuan dan keahlian. Seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Sebaliknya jika seseorang tidak memiliki kemampuan dan keahlian yang baik di bidangnya maka akan memberikan hasil yang buruk.
2. Pengetahuan. Dengan memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya maka akan memudahkan orang tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasil dan kualitas yang dihasilkan pun akan mempengaruhi kinerja perusahaan.
3. Rancangan kerja. Perusahaan yang memiliki rancangan kerja yang terarah tentunya akan memudahkan para karyawannya untuk menjalankan pekerjaannya.
4. Kepribadian. Seseorang yang memiliki kepribadian serta karakteristik yang baik pastinya akan bertanggung jawab dengan tugas yang dikerjakan.

(Dharma, 2012) mengemukakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan maka perlu adanya pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas dalam hubungannya dengan kuantitas yang harus dicapai.
2. Tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan atau kerapian dan ketelitian hasil kerja yang dihasilkan merupakan contoh kualitas.
3. Hal-hal yang tidak berjalan sesuai rencana dalam hal ketepatan waktu

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menguji pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Maju Bersama Santoso. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportional Random Sampling* dari sebanyak 120 responden maka ukuran sample adalah 87 karyawan. Analisis penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	60	69%
Perempuan	27	31%
Jumlah	87	100%
Pendidikan		
SMP	19	21.8%
SMA	50	57.5%
S1	18	20.7%
Jumlah	87	100%
Usia		
18-23 tahun	29	33.3%
24-28 tahun	32	36.8%
>29 tahun	26	29.9%
Jumlah	87	100%
Lama Bekerja		
1-2 tahun	36	41.4%
3-4 tahun	21	24.1%
>5 tahun	30	34.5%
Jumlah	87	100%

Sumber: Data yang diolah 2022

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 60 karyawan dengan presentase 69% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 karyawan dengan presentase 31%.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Item	Beban Kerja										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
X1.1	4	4.6	4	4.6	14	16.1	55	63.2	10	11.5	3.72
X1.2	5	5.7	2	2.3	16	18.4	48	55.2	16	18.4	3.78
X1.3	2	2.3	7	8	12	13.8	54	62.1	12	13.8	3.77
X1.4	1	1.1	4	4.6	15	17.2	53	60.9	14	16.1	3.86
X1.5	4	4.6	4	4.6	12	13.8	60	69	7	8	3.71
Jumlah Rata-rata											3.77

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 variabel beban kerja menunjukkan jumlah rata-rata sebesar 3.77, hal ini dapat dipresepsikan dengan baik oleh responden. Sehingga menandakan bahwa beban kerja pada karyawan PT. MBS (Maju Bersama Santoso) memiliki persepsi yang tinggi terhadap setiap item.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja

Item	Stress Kerja										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
X2.1	1	1.1	4	4.6	15	17.2	53	60.9	14	16.1	3.86
X2.2	4	4.6	4	4.6	12	13.8	60	69	7	8	3.71
X2.3	4	4.6	1	1.1	16	18.4	46	52.9	20	23	3.89
X2.4	0	0	1	1.1	25	28.7	38	43.7	23	26.4	3.95
X2.5	0	0	1	1.1	24	27.6	48	55.2	14	16.1	3.86
Jumlah Rata-rata											3.86

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 variabel stress kerja menunjukkan jumlah rata-rata sebesar 3.86, hal ini dapat dipresepsikan dengan baik oleh responden. Sehingga menandakan bahwa stress kerja pada karyawan PT. MBS (Maju Bersama Santoso) memiliki persepsi yang tinggi terhadap setiap item.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Kinerja Karyawan										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	3	3.4	3	3.4	16	18.4	53	60.9	12	13.8	3.78
Y1.2	0	0	3	3.4	19	21.8	54	62.1	11	12.6	3.84
Y1.3	3	3.4	3	3.4	16	18.4	54	62.1	11	12.6	3.77
Y1.4	1	1.1	7	8	13	14.9	54	62.1	12	13.8	3.79
Jumlah Rata-rata											3.8

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas variabel kinerja karyawan menunjukkan jumlah rata-rata sebesar 3.80, hal ini dapat dipresepsikan dengan baik oleh responden. Sehingga menandakan bahwa kinerja karyawan pada karyawan PT MBS (Maju Bersama Santoso) memiliki persepsi yang tinggi terhadap setiap item.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT MBS (Maju Bersama Santoso)

Hasil uji parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0.05, maka hipotesis diiterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan deskripsi responden variabel beban kerja juga memperkuat hasil penelitian dengan menunjukkan nilai mean tertinggi yaitu "tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keterampilan karyawan", artinya perusahaan memberikan tugas kepada karyawan tidak sesuai dengan keterampilan mereka masing-masing. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya beban kerja karyawan PT MBS (Maju Bersama Santoso) dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MBS (Maju Bersama Santoso)

Hasil uji parsial stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai signifikan lebih dari 0.05, maka hipotesis ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan deskripsi responden variabel stress kerja juga memperkuat hasil penelitian dengan menunjukkan nilai mean tertinggi yaitu "hasil kerja karyawan sesuai dengan standart yang ditentukan "artinya karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan SOP PT MBS (Maju

Bersama Santoso). Maka dapat disimpulkan bahwa semakin rendahnya stress kerja karyawan PT MBS (Maju Bersama Santoso) dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MBS (Maju Bersama Santoso)

Hasil uji simultan pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT MBS (Maju Bersama Santoso) menjawab hipotesis 3 (H3) diterima. Dari hasil penelitian menunjukkan f hitung lebih besar dari f tabel 4. Maka dapat disimpulkan bahwa tingginya beban kerja dan stress kerja karyawan PT MBS (Maju Bersama Santoso) dapat menurunkan kinerja karyawan.

5. Penutup

Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT MBS (Maju Bersama Santoso). Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung yang lebih dari t tabel, dan nilai signifikan kurang dari 0.05. Stress kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT MBS (Maju Bersama Santoso). Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung yang kurang dari t tabel, dan nilai signifikan lebih dari 0.05. Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT MBS (Maju Bersama Santoso). Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil f hitung lebih besar dari f tabel.

Daftar Pustaka

- Achmad, S. S., & San Masyhuri, M. (2010). Metodologi Riset Sumber Daya Manusia. *Cetakan Kesatu, Penerbit UIN-Maliki Press (Anggota IKAPI), Malang.*
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi kerja cetakan ketiga.* Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, 3(7), 1-17.*
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Firmanzah, P. D. (2010). *Persaingan, Legitimasi, Kekuasaan, dan Marketing Politik.* Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM.* Tiga Serangkai.
- Moehersono, (2009). *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta : Ghalia Indonesia,
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia.*
- Negeri, P. M. D. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008 tentang Pedoman analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintah daerah. *Mendagri. Jakarta.*
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2.* Jakarta : PT. Indeks Kelompok
- Sanjaya, F. (2012). Peran moderasi kecerdasan emosi pada stres kerja. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen), 3(2).*
- Sari, E. A. R. (2014). Hubungan antara Persepsi Kondisi lingkungan kerja dan Persepsi Beban Kerja dengan Burnout. *Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya.*
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi 1, Cet.17) Jakarta :*
- Sulastri, R. (2020). Hubungan antara stres kerja dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Petugas di Puskesmas Rejosari Tahun 2020 (Doctoral dissertation, *Universitas Muhammadiyah Pringsewu).*

- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Metode penelitian sumber daya manusia teori, kuisioner, dan analisis data.
- Sugiyono, P. D. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Vinahapsari, C. A. (2019). Perbandingan Tingkat Stress Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Bank Bri Wilayah Yogyakarta. *TECHNOBIZ : International Journal of Business*, 2(1), 1-6.