

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Seksi Pembuatan Pelat Cetak & Rol (Studi Kasus Pada PT. XYZ)

Mukti Dwi Prasetyo¹, Sonny Hersona², Didit Supriyadi³

Magister Management, Universitas Singaperbangsa Karawang

Jl. HS. Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Kec. Teluk Jambe Timur, Kabupaten Karawang

2010632020020@student.unsika.ac.id¹, sonny.hersona@fe.unsika.ac.id², didit.supriyadi@fe.unsika.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the level of work stress (X) and employee performance (Y) in the Printing Plate Making & Roll Section (Case Study at PT. XYZ), and to see the effect of work stress on employee performance in the Printing Plate Making and Roll Section (PPCR Section). The method of this research is quantitative descriptive analysis where the sampling method uses the saturated sample method, namely by directly selecting all 33 employees of the PPCR Section. Meanwhile, the data collection method used is by using a questionnaire (survey) to the employees of PPCR Section. The method used to process and analyze the data is validity test, reliability test, descriptive analysis, quantitative analysis (simple linear regression analysis, and hypothesis testing (T test). PPCR Section is categorized as high with a value of 3,459 and the level of employee performance is categorized as very high with a value of 4,222. Meanwhile, according to the hypothesis test, it is stated that work stress has no significant effect on employee performance in the PPCR Section with a simple linear regression equation $y=27,860+(0,076)x$.

Keywords : Employee Performance ; PPCR Section ; Work Stress

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) Seksi Pembuatan Pelat Cetak & Rol (Studi Kasus Pada PT. XYZ), dan melihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Seksi Pembuatan Pelat Cetak & Rol (PPCR). Metode Penelitian ini adalah Analisis Deskriptif Kuantitatif dimana Penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu dengan memilih langsung semua karyawan Seksi Pembuatan Pelat Cetak dan Rol sebanyak 33 orang. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan ialah dengan menggunakan Kuisisioner (Survei) kepada karyawan produksi Seksi Pembuatan Pelat & Rol. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis kuantitatif (analisis regresi linier sederhana, dan pengujian hipotesis (Uji t). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tingkat stres kerja karyawan Seksi PPCR dikategorikan tinggi dengan nilai 3,459 dan tingkat kinerja karyawannya mendapat kategori sangat tinggi dengan nilai 4,222. Sedangkan sesuai uji hipotesis dinyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh significant terhadap kinerja karyawan Seksi PPCR dengan persamaan regresi linear sederhananya $y=27,860+(0,076)x$.

Kata kunci : Kinerja Karyawan ; Seksi PPCR ; Stres Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal[1]. Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. SDM juga mempunyai peranan sentral dalam suatu organisasi. Tanpa SDM yang profesional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun alat kerjanya canggih. Oleh sebab itu, suatu organisasi harus memiliki strategi, kebijakan dan program kerja yang sesuai dengan kemampuan SDM untuk mengoperasikan alat kerja untuk mencapai sasaran kerja[2]–[4].

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia juga diharapkan dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi[5]. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya[6].

Penelitian ini dilaksanakan di Seksi Pembuatan Pelat dan Roll pada PT. XYZ. Untuk melihat perkembangan pencapaian kinerja produksi saat ini, penulis menggunakan data sekunder dari



Laporan Tahunan PT. XYZ dari tahun 2016 – 2020 terkait pencapaian kinerja produksi dalam kurun waktu tersebut yang tersaji pada Gambar 1. berikut ini.



Gambar 1. Pencapaian Kinerja Produksi Tahun 2016-2020

Sumber : Data diolah berdasarkan Laporan Tahunan PT. XYZ Tahun 2016 - 2020

Seperti yang tertera pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja produksi PT. XYZ dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Hal ini terlihat masih terdapat kinerja yang belum konsisten, kerana mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah dari tahun ke tahun (2017, 2018 dan 2019) sehingga karyawan belum bisa dinilai dengan pasti dalam pencapaian kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan manapun tidak terkecuali bagi PT. XYZ, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. PT. XYZ dinilai masih dapat memaksimalkan kinerjanya[7].

Adapun salah satu variable yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat menjadi penyebab kinerja karyawan terganggu. Terdapat hubungan langsung antara stres kerja prestasi kerja karyawan[8]. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja karyawan, tergantung dari seberapa besar tingkat stres kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan

antara tingkat stres kerja dengan kinerja yang di capai[9], [10].

Salah satu bagian yang memiliki peran penting sedari awal sebelum proses produksi berlangsung adalah Seksi PPCR. Hal ini dikarenakan bagian ini memiliki target mempersiapkan acuan cetak yaitu pelat cetak. Adapun juga barang pendukung yang tidak kalah pentingnya adalah rol. Rol digunakan untuk menyapu sisa tinta yang digunakan di mesin cetak. Pelat cetak dan rol harus dipersiapkan sedari awal kerana menjadi salah satu komponen yang sanagt penting dalam proses cetak selain bahan-bahan lainnya.

Seksi PPCR tidak boleh terlambat dalam menyiapkan pelat cetak dan rol serta harus menjaga kualitas hasilnya. Atas peran yang sangat fital tersebut maka peralatan produksi, peralatan penunjang dan kinerja karyawan harus menjadi perhatian. Selain kinerja karyawan maka Aspek yang perlu dijaga adalah tingkat stres kerjanya.

II. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[11], [12]. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya[13].

Kinerja merupakan perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi diri sendiri[14]. Dari beberapa sumber penelitian dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu oleh seorang karyawan di perusahaan, departemen, atau organisas sesuai dengan potensi yang dimilikinya berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan.



Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya karena stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya[9]. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Sympton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan[15].

Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik didalam diri seseorang. Di mana reaksi pada setiap orang tidak sama walaupun terhadap situasi stres yang sama, seseorang akan mempersepsikannya berbeda karena setiap orang memiliki peta kognitif hal ini menimbulkan ketegangan karena interaksi antara individu dengan lingkungannya, seseorang mengeksplorasi dirinya hingga muncul pengalaman yang pernah dialaminya sehingga terjadi ketidakseimbangan[15], [16].

Stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya[15]. Stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya[17].

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan mengambil lokasi penelitian pada Seksi PPCR di PT. XYZ. Populasi dalam penulisan ini adalah seluruh pegawai Seksi PPCR. Sampel penelitian adalah karyawan yang di Seksi PPCR berjumlah 33 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik yang

digunakan berdasarkan pertimbangan tertentu. Pertimbangan disini yaitu karena Seksi PPCR sebagai bagian yang bertanggung jawab terhadap acuan cetak yang akan digunakan oleh bagian produksi sehingga perlu diketahui tingkat stres kerja dan kinerja agar tidak mengganggu jalannya produksi.

Data kuantitatif yaitu data jumlah karyawan dan jawaban atas kuisisioner yang diberikan, terutama data yang diperoleh melalui pertanyaan yang memerlukan pengukuran secara statistik. Penelitian ini menggunakan skala likert, Skor 5 untuk jawaban sangat setuju, Skor 4 untuk jawaban setuju, Skor 3 untuk jawaban cukup, Skor 2 untuk jawaban tidak setuju, Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variable Stres Kerja

Item Kuesioner	Pearson Correlation Stres Kerja	r tabel (N: 31, Sig. 5%)	Keputusan
X1	.594	.355	Valid
X2	.580	.355	Valid
X3	.642	.355	Valid
X4	.614	.355	Valid
X5	.643	.355	Valid
X6	.757	.355	Valid
X7	.783	.355	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	Pearson Correlation Kinerja	r tabel (N: 31, Sig. 5%)	Keputusan
Y1	.915	0.355	Valid
Y2	.717	0.355	Valid
Y3	.835	0.355	Valid
Y4	.824	0.355	Valid
Y5	.488	0.355	Valid
Y6	.738	0.355	Valid
Y7	.804	0.355	Valid

Data Primer(Diolah hasil IBM SPSS ver.25)

Berdasarkan data tabel 2 diperoleh nilai *r hitung* lebih besar dari 0,355, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	7

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Uji Variable Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	7

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di dapatkan untuk variable Stres kerja $0,779 > 0,60$ dan variable kinerja $0,880 > 0,60$ dan dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid dan reliable.

Analisis Deskriptif

Berikut ini adalah gambaran hasil kuesioner

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan gender

Jenis Kelamin				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-Laki	29	87,88%	87,88%
	Perempuan	4	12,12%	12,12%
	Total	33	100,00%	100,00%

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia Responden				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	<25	8	24,24%	24,24%
	26-35	12	36,36%	36,36%
	36-45	7	21,21%	21,21%
	46-56	6	18,18%	18,18%
	Total	33	100,00%	100,00%

Tabel 7. Penilaian terhadap Variable

Kriteria Nilai	Keputusan
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Setuju / Rendah
2,60 – 3,39	Kurang Setuju / Sedang
3,40 – 4,19	Setuju / Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Setuju / Sangat Tinggi

Tabel 8. Hasil Rata-Rata Variabel

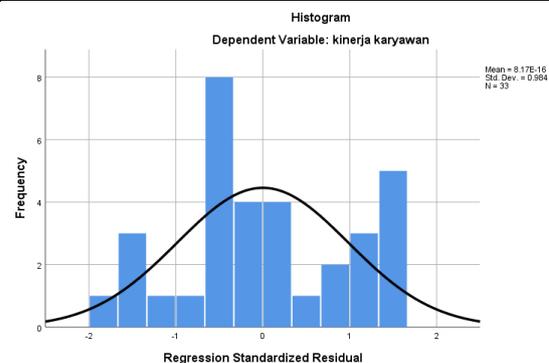
Variable	Hasil Likert (mean)	Keputusan
Stres Kerja	3,459	Setuju / Tinggi
Kinerja	4,222	Sangat Setuju / Sangat Tinggi

Berdasarkan penilaian keputusan untuk variable Stres kerja adalah setuju/tinggi dengan nilai rata-rata 3,459 sedangkan untuk variable kinerja adalah 4,242 dengan kriteria sangat setuju/sangat tinggi.

Analisis Kuantitatif

Tabel 9. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67564585
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.111
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		



Gambar 2. Grafik Histogram Distribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov Test didapatkan nilai sig. adalah $0.161 > 0.05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian terdistribusi normal sehingga dapat dilakukan uji



asumsi klasik untuk menentukan persamaan regresi linear sederhana.

Tabel 10. Hasil pengolahan regresi sederhana variable X

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.860	3.251	8.568	.000
	Stres kerja	.076	.132	.577	.568

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan gambar di atas dapat dibuat persamaan regresi sederhana yaitu $y=27,860+(0,076)x$ maka memiliki makna:

- Nilai konstanta 27,860 merupakan nilai intersept yang memiliki makna bahwa kinerja akan memiliki nilai 27,860 satuan bila karyawan tidak Stres sama sekali.
- Apabila terjadi perubahan pada variable Stres sebesar 1 satuan tanpa adanya perubahan variable lain maka perubahan kinerja hanya 0,076 satuan.

Tabel 11. Correlations

		stres kerja	kinerja karyawan
stres kerja	Pearson Correlation	1	.103
	Sig. (2-tailed)		.568
	N	33	33
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.103	1
	Sig. (2-tailed)	.568	
	N	33	33

Dari hasil di dapatkan r hitung $0.103 < 0,355$ dan nilai sig $0,568 > 0,05$ maka dapat dimaknai bahwa variable stres kerja tidak memiliki korelasi dengan variable kinerja. Hal ini dapat juga diartikan bahwa bagi karyawan Seksi PPCR variable stres kerja tidak

berhubungan dengan variable kinerja dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.103 ^a	.011	-.021	3.73446	1.735

a. Predictors: (Constant), stres kerja
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Didapatkan hasil R square 0,011 atau 1,1 % variable stres kerja yang hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Seksi PPCR sedangkan 99,9% dari factor lain.

Tabel 13. Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	27.860	3.251	8.568	.000
	stres kerja	.076	.132	.577	.568

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dengan sample sebanyak 33 dan sig. 0,05 maka didapatkan table adalah 2,042 sedangkan dari perhitungan dengan menggunakan software IBM SPSS statistics version 25 nilai t hitung adalah 0,577 ini artinya t hitung $< t$ table sehingga H_0 diterima H_a ditolak. maka hipotesis berkata tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Seksi PPCR.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada Bagian Hasil dan Pembahasan maka berikut ini adalah kesimpulannya:

- Tingkat Stres Kerja pada Karyawan Seksi PPCR didasari oleh penilaian keputusan adalah setuju/tinggi dengan nilai rata-rata 3,459.
- Tingkat Kinerja Karyawan Seksi PPCR didasari oleh penilaian keputusan adalah 4,242 dengan kriteria sangat setuju/sangat tinggi.
- Tidak ter dapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Seksi PPCR dengan hubungan korelasi



ditunjukkan sesuai persamaan regresi linear sederhananya adalah $y=27,860+(0,076)x$.

Penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Seksi PPCR yang membuktikan bahwa dengan tingkat stres setuju/tinggi namun tetap memiliki kinerja yang sangat tinggi. Hal ini menandakan naik turunnya pencapaian kinerja produksi PT. XYZ tidak dipengaruhi oleh tingkat stres kerja karyawan Seksi PPCR yang notabene merupakan bagian paling awal untuk mempersiapkan acuan cetak di produksi. Naik turunnya pencapaian kinerja produksi PT. XYZ disebabkan oleh factor lain yang tidak tercakup dalam ruang lingkup penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan uraian dari awal hingga didapatkan kesimpulan. Terdapat beberapa masukan atau saran untuk Seksi PPCR dan penelitian selanjutnya yaitu:

1. Seksi PPCR harus menjaga kinerja karyawan yang ada di dalam nya agar target yang dibebankan dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu perlu dilakukan penyegaran ataupun upaya untuk menurunkan tingkat stres yang ada salah satunya dengan cara rekreasi bersama sehingga karyawan sebagai asset yang berharga bagi suatu perusahaan dapat senantiasa bekerja lebih baik dari waktu ke waktu.
2. Penelitian selanjutnya dapat membedah naik dan atau turunnya kinerja produksi PT. XYZ dari factor lainnya. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang disebabkan sample pelitian hanya pada satu variable stres kerja saja.

VI. REFERENSI

- [1] S. SONIN, *PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DAN IMPLIKASINYA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU* repository.radenfatah.ac.id, 2019.
- [2] A. S. E. Nugroho, "The Employee Performance Analysis in Changes Work Method to Remote Work Patterns in The New Normal Era," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 3, no. 3, pp. 203–209, 2021, doi: 10.35899/biej.v3i3.315.
- [3] A. Supriyatna, E. Yulianto, N. A. Hamdani, and G. A. F. Maulani, "Budaya Perusahaan : Penerapan Good Corporate Governance Serta Implikasinya Terhadap," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 11–20, 2019, [Online]. Available: <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ>.
- [4] S. Nugraha, "Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 62–67, 2019, [Online]. Available: <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ>.
- [5] F. IMTIYAZ, *PERANCANGAN DAN PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PENDEKATAN HUMAN RESOURCE SCORECARD (Studi Kasus Pada PT* eprints.untirta.ac.id, 2017.
- [6] I. Handaruwati, "Analisa Kualitas Pelayanan, Kepercayaan Dan Keamanan Terhadap Tindakan Pembelian Produk Secara Online," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 2, no. 4, pp. 218–223, 2020, doi: 10.35899/biej.v2i4.165.
- [7] S. P. Djati and D. Darmawan, "Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan Pelanggan," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 1, pp. 48–59, 2005.
- [8] S. Mittal, "JOB RELATED STRESS AND ITS MANAGEMENT." academia.edu, 2014, [Online]. Available: <https://www.academia.edu/download/36010661/2133.pdf>.
- [9] A. N. Aulia, A. Hermani, and ..., "Pengaruh Motivasi, Budaya Perusahaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Semarang," *J. Ilmu Adm. ...*, 2015, [Online]. Available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/9284>.
- [10] A. D. Prastowo and A. Silvianita, "THE EFFECT OF WORK STRESS ON STAFF PRODUCTIVITY DURING THE PANDEMIC PERIOD IN PT TELKOM



- AKSES NORTH JAKARTA,” ... (*Journal Econ. Manag.* ..., 2021, [Online]. Available: <http://ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/773>.
- [11] T. Wardinata and Y. Yuliana, “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Rocky Plaza Hotel Padang,” *J. Pendidik. Dan Kel.*, 2019, [Online]. Available: <http://jpk.ppj.unp.ac.id/index.php/jpk/article/view/348>.
- [12] I. Sholichin, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusat Sains* dspace.uui.ac.id, 2017.
- [13] R. W. Y. Yee, A. C. L. Yeung, and T. C. Edwin Cheng, “An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry,” *Int. J. Prod. Econ.*, vol. 124, no. 1, pp. 109–120, 2010, doi: 10.1016/j.ijpe.2009.10.015.
- [14] S. E. Pasaribu and Kariono, “PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TAPANULI SELATAN,” *Public Adm. J. ISSN*, vol. 1, no. 2, pp. 21–39, 2013.
- [15] F. Saputra, Y. Pongtuluran, and ..., “Pengaruh kompensasi dan stres kerja serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di rsia h. thaha bakrie samarinda,” *J. Ilmu Manaj.* ..., 2020, [Online]. Available: <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/4687>.
- [16] L. Jiang, “Perception of and reactions to job insecurity: The buffering effect of secure attachment,” *Work & Stress*, vol. 31, no. 3. Informa UK Limited, pp. 256–275, 2017, doi: 10.1080/02678373.2017.1305005.
- [17] T. W. Taris, “What we need to know about workplace bullying,” *Work & Stress*, vol. 36, no. 2. Informa UK Limited, pp. 129–132, 2022, doi: 10.1080/02678373.2022.2093517.

