



## Kontribusi Budaya Kerja Kaizen dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gistex Garmen Indonesia

Annisa Nurmawaddah Rizqulloh<sup>1</sup>, Ivan Gumilar Sambas Putra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama, Indonesia

E-mail: [annisa.nurmawaddah@widyatama.ac.id](mailto:annisa.nurmawaddah@widyatama.ac.id), [ivan.gumilar@widyatama.ac.id](mailto:ivan.gumilar@widyatama.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-07-24 Revised: 2022-08-18 Published: 2022-09-01  <b>Keywords:</b> <i>Kaizen Work Culture;</i> <i>Job Stress;</i> <i>Employee Performance.</i>	Every company employee is required to work effectively and efficiently and to have better quality and quantity of work. One of the human resource management efforts to play a strategic role in achieving the company's vision and mission is to create a culture that supports the performance of human resources within the company and reduces high levels of stress. This study aims to determine how the partial influence of Kaizen work culture and work stress on employee performance at PT. Gistex Garment Indonesia. The method used in this research descriptive and verification method with the population taken for this research are 86 employees with Office Staff status and at the same time become the research sample. While the analytical method used in this study is multiple linear regression analysis at a significance level of 5%. The program used in analyzing the data uses the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Ver.24.00. Based on the results of the study showed that the work culture of kaizen and work stress affect the performance of employees at PT. Gistex Garment Indonesia. In addition, the magnitude of the influence of kaizen work culture and work stress in contributing to employee performance is 79.9%.

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-07-24 Direvisi: 2022-08-18 Dipublikasi: 2022-09-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Budaya Kerja Kaizen;</i> <i>Stres Kerja;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Setiap karyawan perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Salah satu upaya manajemen sumber daya manusia untuk memainkan peran strategis dalam mencapai visi dan misi perusahaan adalah menciptakan budaya yang mendukung kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan dan mengurangi tingkat stres yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh parsial budaya kerja Kaizen dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gistex Garment Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah 86 pegawai berstatus Pegawai Kantor sekaligus menjadi sampel penelitian. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda pada taraf signifikansi 5%. Program yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) Ver.24.00. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja kaizen dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gistex Garment Indonesia. Selain itu, besarnya pengaruh budaya kerja kaizen dan stres kerja dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan adalah 79,9%.

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan yang berguna bagi kemajuan perusahaan, setiap karyawan perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta mempunyai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin baik, salah satu upaya manajemen sumber daya manusia untuk melakukan peranan strategi bagi pencapaian visi dan misi perusahaan adalah dengan menciptakan culture (budaya) yang mendukung kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan. Pendapat dari para ahli manajemen

sumber daya manusia menjelaskan konsep kinerja menggunakan ungkapan dan tinjauan dari sudut yang berbeda-beda namun makna yang terkandung hakekatnya sama. Mangkunegara (2011), menyatakan pengertian kinerja adalah outcome yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sementara Mangkuprawira (2012), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang

telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

PT. Gistex Garmen Indonesia merupakan salah satu perusahaan swasta nasional di Indonesia yang bergerak dalam sektor industri garmen, kegiatan usaha utama dari perusahaan ini adalah mengolah bahan setengah jadi menjadi bahan jadi, sistem produksi yang dijalankan adalah membuat produk berdasarkan pesanan (*make to order*) dengan 70% produknya dijual ke luar negeri dan sisanya dikonsumsi oleh perusahaan lokal. Sebagaimana layaknya sebuah organisasi, PT. Gistex Garmen Indonesia selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, untuk itu kualitas karyawan dan segala keperluan yang mendukung kelancaran pekerjaan dan lingkungan kerja harus terus ditingkatkan. PT. Gistex Garmen Indonesia adalah perusahaan yang menerapkan budaya *kaizen* sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia. Budaya kerja yang tidak kondusif merupakan masalah besar yang sangat mengganggu kinerja perusahaan, walaupun penerapan budaya *kaizen* telah lama diterapkan akan tetapi, pelaksanaannya masih terkendala. Saat ini masih banyak dijumpai permasalahan seperti material-material yang akan diproses ditumpuk tanpa pemilihan, berbagai peralatan produksi tidak tersimpan dengan baik, barang-barang yang tidak berguna masih ditemui di dalam ruangan, penggunaan sumber daya produksi yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta penggunaan sumber daya produksi untuk menghasilkan produk akan menjadi lebih besar atau dapat dikatakan terjadi pemborosan. Permasalahan utama yang teridentifikasi dalam hubungannya dengan budaya kerja *kaizen* di PT. Gistex Garmen Indonesia yaitu dalam implementasinya yang sering dianggap tidak obyektif dan cenderung sekedar formalitas, dimana prosedur dijalankan apabila akan diadakan audit oleh pihak buyer berkaitan terhadap kebersihan, kerapian, kenyamanan tempat kerja dan kelancaran dalam proses produksi.

Budaya kerja merupakan pola tingkah laku dan nilai-nilai yang baik, disepakati para karyawan dalam suatu perusahaan, baik tingkah laku maupun nilai-nilai yang mendasari struktural antara karyawan dengan atasan, ataupun antara karyawan dengan stakeholdernya, budaya kerja berkaitan dengan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi sebagai filosofi kerja karyawan, karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja SDM. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai

tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya, suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti, 2007). Budaya *kaizen* adalah budaya perusahaan Jepang yang berarti penyempurnaan dan perbaikan berkelanjutan yang melibatkan seluruh anggota perusahaan dengan menciptakan cara berfikir yang tidak hanya berorientasi pada hasil tetapi pada proses dan sebuah sistem manajemen yang menunjang serta menghargai usaha karyawan demi penyempurnaan. *Kaizen* pertama kali diperkenalkan oleh Taichi Ohno, mantan Vice President Toyota Motors Corporation, istilah ini mencakup pengertian perbaikan yang melibatkan semua orang baik manajer dan karyawan yang melibatkan biaya dalam jumlah yang tak seberapa. Filsafat *Kaizen* berpandangan bahwa cara hidup kita apakah itu kehidupan kerja atau kehidupan sosial, hendaknya berfokus pada upaya perbaikan terus menerus (Imai; 2008:1). *Kaizen* (Continuous Improvement) atau perbaikan berlanjut adalah aktivitas perubahan yang dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan apa yang telah dicapai ke arah yang lebih baik.

Usaha penting lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja karyawan, penulis menambahkan fokus penelitian pada stres kerja, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan tingkat Stres Kerja karyawan. PT. Gistex Garmen Indonesia tersebut bergerak dalam bidang produksi mengolah bahan setengah jadi menjadi bahan jadi, dengan asumsi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja karyawan. Menurut Phillip L. Rice (2005) Penulis buku *Stres and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut (Noor dkk, 2016; Roring dkk, 2014; Noviansyah dan Zunaidah, 2011).

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Gistex Garmen Indonesia, metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dari berbagai sumber yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati secara langsung kegiatan pegawai. Wawancara, dilakukan untuk mengumpulkan data dari karyawan PT. Gistex Garmen Indonesia dengan alat bantu berupa kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Gistex Garmen Indonesia yang berstatus Office Staf sebanyak 86 orang. Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan metode sampel jenuh (sensus) sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak sebesar 86 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mempermudah perhitungan maka akan dikelola menggunakan suatu software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.0, adapun persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk mengetahui hubungan budaya kerja kaizen dan stres kerja terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien korelasi ( $r$ ) dengan rumus:

$$r^2 = (r)^2 \times 100\%$$

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Data yang dikumpulkan, diketahui responden untuk karakteristik jenis kelamin, mayoritas karyawan PT. Gistex Garmen Indonesia dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 76 responden (88,38%). Selanjutnya untuk Usia responden 31-40 tahun sebanyak 38 responden (44,1%), karakteristik pendidikan terakhir, mayoritas karyawan berpendidikan S1 sebanyak 30 responden (34,9%). sedangkan karakteristik lama bekerja > 5 tahun sebanyak 34 reponden (39,5%)

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel budaya kerja kaizen, stres kerja dan kinerja karyawan tersebut memenuhi kriteria validitas yaitu nilai  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel, sedangkan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 1.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya Kerja Kaizen	,769	12
Stres kerja	,764	12
Kinerja Karyawan	,753	7

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel budaya kerja kaizen, stres kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

### 2. Uji Normalitas

Hasil dari pengujian normalitas menggunakan uji *kolmogrov smirnov* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.** Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93741684
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,055
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal. Calculated from data.

b. Lilliefors Significance Correction.

c. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS

Besarnya nilai *kolmogrov smirnov* adalah 0,066 dengan nilai signifikansi 0,200, oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan oleh *kolmogrov smirnov* lebih dari 0,05 atau 5% (taraf nyata signifikansi penelitian) yaitu (0,200 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau data residual berdistribusi normal, dengan kata lain model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

### 3. Uji Multikolinieritas

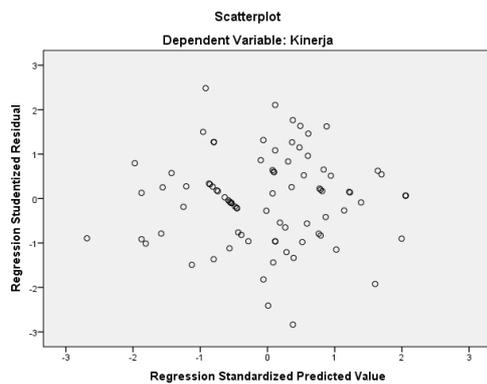
Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 25.0 diperoleh hasil bahwa dari kedua variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai VIF < 10, yang artinya tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

**Tabel 3.** Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	N	Colinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
Budaya Kerja Kaizen (X1)	86	0.744	1.345
Stres Kerja (X2)	86	0.867	1.455

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

#### 4. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 1.** Grafik Partial Regression Plot (Sumber: Hasil pengolahan data, 2022)

Berdasarkan pada Gambar 1 grafik Partial Regression Plot terlihat bahwa model berdistribusi normal, dan model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Konstanta	-2.614		
Budaya kerja Kaizen (X1)	0.267	6.309	0.000
Stes Kerja (X2)	0.151	3.124	0.002

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel. 4, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.614 + 0.267X_1 + 0,151X_2 + e$$

#### 6. Hasil Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

**Tabel 6.** Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799	.639	.625	1.97254

Berdasarkan Tabel 6 nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) terletak pada kolom R-Square,

diketahui nilai koefisien determinasi sebesar R<sup>2</sup> = 0,799. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas, yakni budaya kerja kaizen dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan sebesar 79.9% sisanya sebesar 20.1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### 7. Hasil Uji t Parsial

Berdasarkan pada tabel 4 Hasil uji t menunjukkan bahwa (a) Berdasarkan analisis regresi berganda koefisien bi (X1) = 0,267 yakni bernilai positif. Hal ini berarti budaya kerja kaizen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai Sig 0,000 < 0,05, dari pengujian hipotesis menyatakan bahwa H<sub>a1</sub> diterima dan H<sub>o1</sub> ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya kerja kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki, karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian ini didukung beberapa penelitian sejenis yaitu penelitian Edy Santoso (2011); M. Ikhwan Maulana Haeruddin (2012); Wike Agustin (2012); Venkataiah, Srilalitha Sagi (2012); Lydia Wachuka Kariuki (2013); Farida Rahmanian, Qom University Iran (2013) menyatakan bahwa budaya kerja kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan".

Sementara bi (X<sub>2</sub>) = 0,151. Ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diketahui nilai thitung 3,124 dan Sig 0,002 < 0,05, dari pengujian hipotesis menyatakan bahwa H<sub>a2</sub> diterima dan H<sub>o2</sub> ditolak, maka dapat disimpulkan secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Cendhikia dkk, (2016) menyatakan bahwa Stres kerja harus menjadi perhatian yang utama karena dengan mengetahui permasalahan kerja pada karyawan maka akan berdampak baik pada perusahaan, terlebih lagi pada saat ini persaingan bisnis sangat tinggi perusahaan yang ada pada saat ini

berkompetisi untuk menjadi yang terbaik dan memiliki sejumlah prestasi, hasil penelitian ini turut mendukung kajian empirik dari Ifah Gafar (2012); Hermita (2011); Iin Melinda Sari (2015); Chandra dan Adriansyah (2017); Lianasari dkk (2017).

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan diatas dapat disimpulkan yaitu: (1) Terdapat pengaruh budaya kerja kaizen terhadap kinerja karyawan, (2) Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Terdapat pengaruh budaya kerja kaizen dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

##### B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan pada hasil pembahasan yaitu Bagi pihak PT. Gistex Garmen Indonesia untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan penerapan budaya kerja kaizen yang ada pada lingkungan perusahaannya serta mengevaluasi beban kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja. Hal ini karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa penerapan budaya kerja kaizen dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain itu akan lebih baik apabila pemimpin dapat mengarahkan dan mengingatkan para karyawannya tentang pentingnya penerapan budaya kerja kaizen di tempat kerja.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, MR., Anita, R., dan Anugerah, R., 2016. Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. XX (01) : 121 - 141.
- Agustin, Wike. 2012. Pengaruh Budaya Kaizen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling (SEM) Studi kasus PT. Sierad Produce
- Chandra, R., dan Adriansyah, D., 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 6 (1) :670 - 678.
- Haeruddin, Maulana Ikhwan. 2012. Budaya Kaizen dalam Organisasi
- Imai, Masaaki. 2008. *The Kaizen Power*. Alih Bahasa: Sigit Pranowo. Yogyakarta.
- Kariuki, Wachuka Lydia. 2013. *Kaizen and Organizational Culture in Manufacturing Firms In Kenya*
- Kusumaningrum, Dini, & Muhtadin, Muhtadin. 2018. Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indospring,Tbk di Gresik. *GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 6(2), 185–201
- Lianasari, Wardoyo, P, dan Santoso, D., 2017. Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang. *Neo-Bis*. 11 (2) : 172 - 197.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor
- Maulida, D., 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Toyota Nasmoco Surakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Medinal, Budisetio, H., dan Wargianto, 2016. Analisis Pengaruh Disiplin, Stress dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Berdampak pada Produktivitas Kerja (Studi Kasus di RS. Bakti Timah Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*. 14 (2) : 68 - 89.
- Noor, NN., Rahardjo, K., dan Ruhana, I., 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jasaraharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 31 (1) : 9 - 15.
- Noviansyah dan Zunaidah, 2011. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 9 (18) : 43 - 58.

- Rahmanian, Farida. 2013. Impact of Kaizen Implementation on performance of Manufacturing Companies Staf. Qom University Iran
- Robbins, S. 2012. Perilaku organisasi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Roring, MY., Soegoto, AS, dan Dotulong, L., 2014. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA. 2 (3) : 1359 - 1368.
- Rice, Phillip L. 2005. Stress and Health. California: Brooks/Cole Publishing.
- Sedarmayanti. 2007, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.
- Sari, RP., 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Santoso, Edy. 2011. Analisis Penerapan Budaya Kaizen dalam Pengelolaan KPRI Universitas Jember
- Waluyo, Harry. 2006. Kaizen: Budaya Organisasi Perusahaan Jepang. The Jakarta Consulting Group
- Yani, MD., dan Dwiyantri, E., 2016. Hubungan Kompensasi Finansial dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero). The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health. 5 (2) : 163 - 172.