

e-ISSN: 2962-8873, p-ISSN: 2964-6049

DOI: <https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i1>

Received: 03 Desember 2022, Revised: 22 Desember 2022, Publish: 01 Januari 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Geoservices Bandung

Rizka Sholikhah Salsabilla¹, Herni Suryani², Deden Komar Priatna³, Maria Lusiana Yulianti⁴

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, email: rizkasalsabilla11@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, email: herni.apandi@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: dedenkomar@yahoo.com

⁴Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: maria.lusiana2707@gmail.com

Corresponding Author: Maria Lusiana Yulianti⁴

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Geoservices Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, dimana jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 36 karyawan. Jenis sampel yang digunakan merupakan sampel probabilitas dengan pendekatan *simple random sampling*. Sifat penelitian ini adalah deksriptif dan verifikatif dengan metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan taraf 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Geoservices Bandung yang mana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,371 < 2,302$. Stres Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Geoservices Bandung dengan taraf signifikansi $0,177 > 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,524 atau 52,4% sedangkan sisanya 0,476 atau 47,6%. Hal ini ditentukan oleh kinerja karyawan, sedangkan sisanya ditentukan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Stres kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, karyawan dituntut untuk menjadi inovatif dan kreatif dalam menjalani kehidupan khususnya dalam lingkup perusahaan. Karyawan yang baik ialah karyawan yang mampu melakukan pekerjaannya dengan tanggap dan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan dengan tingkat kinerja yang optimal tentunya dapat berdampak positif bagi jalannya perusahaan. Kinerja karyawan akan dianggap baik dan kompeten apabila ia bisa memiliki keahlian yang baik dan juga berpartisipasi secara aktif di

dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja dimana setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam lingkup perusahaan, ada fenomena dimana terjadinya permasalahan yang timbul dalam proses mewujudkan tujuan perusahaan. Permasalahan di dalam lingkungan perusahaan tentunya dapat menghambat proses kerja para karyawan dan dapat menunda perusahaan dalam mewujudkan tujuan utama perusahaan. Salah satu permasalahan atau kendala yang terdapat di dalam lingkup perusahaan yaitu adanya stres kerja. Stres kerja merupakan hal yang dapat dialami oleh karyawan saat melakukan pekerjaannya. Kondisi stres kerja dapat berpengaruh negatif baik terhadap karyawan maupun perusahaan. Stres merupakan respon keadaan atau kondisi seseorang dalam menghadapi ancaman, tuntutan, atau tekanan yang membuat seseorang merasa tegang maupun dalam bahaya, hal ini sesuai dengan teori yang Mangkunegara (2017:157) bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Tabel 1. Stres Kerja Asia Tenggara 2021/2022

No.	Negara	Persentase
1.	Filipina	50%
2.	Thailand	41%
3.	Kamboja	38%
4.	Indonesia	20%

Sumber: *People Matters*, 2022

Dalam kategori stres di tempat kerja, Filipina memiliki tingkat stres paling tinggi di tempat kerja dengan responden sebanyak 50%, disusul dengan Thailand yang mencapai 41% dan Kamboja mencapai 38% responden yang menyatakan stres di tempat kerja. Dalam hal ini, Indonesia mencapai 20% responden yang mengalami stres di tempat kerja. Berikut merupakan data penilaian karyawan PT *Geoservices* (2021) yang terdapat pada gambar dibawah ini.

Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan 2021

No.	Indikator Penilaian Kinerja	Departemen Umum		
		Skor	Nilai	Kategori
1.	Kuantitas Hasil Kerja	2,26	D	Rendah
2.	Kualitas Hasil Kerja	2,00	D	Rendah
3.	Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas	1,85	D	Rendah
4.	Disiplin Kerja	1,85	D	Rendah
5.	Inisiatif	1,90	D	Rendah
6.	Ketelitian	2,00	D	Rendah
7.	Kepemimpinan	1,85	D	Rendah
8.	Kejujuran	2,50	D	Rendah
9.	Kreativitas	2,45	D	Rendah
Overall		2,10	D	Rendah

Sumber : *HR Department PT Geoservices*, 2021

Pada tabel 1.1 kriteria penilaian selama tahun 2021 dilihat bahwa total skor pada kinerja karyawan masih relatif rendah. Hal tersebut dapat diketahui dalam gambar 1.1 bahwa total skor tertinggi dengan skor sebesar 2.50 dengan indikator kinerja dan skor

tersebut termasuk dalam kategori “rendah”. Adapun skor terendah yang hanya mencapai 1.85. Dengan itu karyawan departemen umum rata-rata mencapai 2.10 yang termasuk ke dalam kategori “rendah”.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui stres kerja pada karyawan PT *Geoservices* Bandung, 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT *Geoservices* Bandung, 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *Geoservices* Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang (Robbins & Judge, 2017:597).

Stress kerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: (Darwisyah et al., 2021), (Mulyani et al., 2020), (Sivaram et al., 2020), (Agussalim et al., 2016), (Sivaram et al., 2019), (Somad et al., 2021), (Ridwan et al., 2020a), (Elmi et al., 2016).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Pandi Afandi, 2018:83).

Kinerja Karyawan telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: (Ridwan et al., 2020b), (Widodo et al., 2020), (Bimaruci et al., 2020), (Maida et al., 2017), (Desfiandi et al., 2019), (Saputra et al., 2021), (Yeni et al., 2019), (Larasati et al., 2018).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian untuk menguji hipotesis dengan cara melakukan pengumpulan data di lapangan atau penelitian verifikatif dengan menggunakan analisa deskriptif. Untuk itu penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan ini penelitian termasuk ke dalam penelitian kuantitatif (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk penelitian baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, observasi, jurnal dan internet.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan objek populasi adalah para karyawan PT *Geoservices* Bandung yang berjumlah 36 karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan teknik *sampling* jenuh karena sampel yang diteliti adalah seluruh responden dari karyawan PT *Geoservices* Bandung pada departemen *umum* yang jumlahnya relatif kecil. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah salah satu dari teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dimana pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut”.

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2019).

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pengujian validitas dan realibilitas, analisisregresi linier sederhana, uji parsial (t), dan uji koefisien determinasi (R Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X dan Y

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No.	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	X1	0,742	0,329	Valid
2.	X2	0,658	0,329	Valid
3.	X3	0,364	0,329	Valid
4.	X4	0,659	0,329	Valid
5.	X5	0,694	0,329	Valid
6.	X6	0,776	0,329	Valid
7.	X7	0,550	0,329	Valid
8.	X8	0,338	0,329	Valid
9.	X9	0,353	0,329	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Y1	0,426	0,329	Valid
2.	Y2	0,364	0,329	Valid
3.	Y3	0,631	0,329	Valid
4.	Y4	0,675	0,329	Valid
5.	Y5	0,516	0,329	Valid
6.	Y6	0,644	0,329	Valid
7.	Y7	0,498	0,329	Valid
8.	Y8	0,655	0,329	Valid
9.	Y9	0,699	0,329	Valid
10.	Y10	0,627	0,329	Valid
11.	Y11	0,793	0,329	Valid
12.	Y12	0,612	0,329	Valid
13.	Y13	0,692	0,329	Valid
14.	Y14	0,679	0,329	Valid
15.	Y15	0,671	0,329	Valid
16.	Y16	0,460	0,329	Valid
17.	Y17	0,419	0,329	Valid
18.	Y18	0,346	0,329	Valid

Uji validitas ditunjukkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel stres kerja dan kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa r_{tabel} merupakan N yang berjumlah $36 = 0,329$. Artinya dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas yang melebihi 0,329 dinyatakan valid atau semua angket kuesioner

dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Uji reliabilitas ditunjukkan untuk mengetahui konsisten atau tidaknya suatu angket kuesioner. Dasar pengambilan keputusannya yaitu $\alpha > r_{\text{tabel}}$ = konsisten, $\alpha < r_{\text{tabel}}$ = tidak konsisten. Berikut merupakan keputusan uji reliabilitas.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	r_{xy}	$r_{\text{tabel } 5\% (36)}$	Keterangan
X	0,738	0,329	Reliabel
Y	0,884	0,329	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas melebihi 0,329 dinyatakan konsisten atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov dalam SPSS.

- 1) Jika nilai Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal. Berikut ini hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 6. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		36
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	9.75090781
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.129
	<i>Positive</i>	.129
	<i>Negative</i>	-.057
<i>Test Statistic</i>		.129
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.136 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat diketahui jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 dapat dinyatakan data berdistribusi normal. Artinya karena hasil yang didapat sebesar 0,136 maka berkesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 7. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	933.100	6	155.517	1.749	.145
		Linearity	197.808	1	197.808	2.224	.147
		Deviation from Linearity	735.291	5	147.058	1.654	.177
	Within Groups		2578.803	29	88.924		
	Total		3511.903	35			

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.40 di atas, dapat diketahui hasil dari pengujian linieritas menyatakan bahwa data memiliki nilai signifikansi sebesar 0,177(>0,05) yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel stres kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.270	5.503		2.593	.014
	Stres Kerja (X)	-.315	.231	-.228	-1.365	.181

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, dapat diketahui hasil dari pengujian heteroskedastisitas menyatakan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,181(>0,05) yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Koefisien Korelasi

Tabel 9. Koefisien Korelasi (Durbin Watson)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.229 ^a	.524	.025	9.89326	1.606

a. Predictors: (Constant), Pernyataan Stres Kerja
 b. Dependent Variable: Pernyataan Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R korelasi menggunakan *Durbin-Watson* yaitu sebesar 0,229. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja(Y) dan kinerja karyawan(Y) “rendah” alias nyata tetapi korelasinya kecil. Hal ini didasari oleh perbandingan metode korelasi antara 0,20-0,399 di interval kedua yaitu memiliki hubungan yang rendah.

Untuk menyimpulkan data apakah terjadi gejala autokorelasi atau tidaknya, dapat diketahui dengan tabel *Durbin-Watson* 5% nomor 36 kolom ke-1 bahwa nilai $DL = 1,4107$; $DU = 1,5245$; $4-DL = 2,5893$; $4-DU = 2,4755$; $DW = 1,606$. Jadi, nilai $DU < DW < 4-DU = 1,4107 < 1,606 < 2,4755$ berkesimpulan bahwa data tidak terjadi gejala autokorelasi atau asumsi autokorelasi sudah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Sederhana

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	37.110	8.136		4.561	.000
	Pernyataan Stres Kerja	.468	.341	.229	1.371	.179

a. Dependent Variable: Pernyataan Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25

Diperoleh : $a = 37,110$; $b = 0,468$ maka dapat diketahui model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 37,110 + 0,468X$$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.43 di atas dapat diketahui bahwa nilai a sebesar 37,110. Artinya bahwa tanpa adanya variabel stres kerja, besarnya nilai kinerja karyawan sebesar 37,110. Sedangkan nilai b sebesar 0,468 menyatakan bahwa besarnya nilai regresi stres kerja setiap kenaikan 1 poin pada kinerja maka pengaruh 0,468 berasal dari stres kerja yang mana jika stres kerja naik, kinerja karyawan naik.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan hasilnya dalam bentuk persentase. Diketahui nilai korelasi sebesar 0,229. Berikut rumus koefisien determinasi:

$$\begin{aligned}
 KD &= (r)^2 \times 100\% \\
 &= (0,229)^2 \times 100\% \\
 &= 52,4\%
 \end{aligned}$$

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 ^a	.524	.025	9.89326

a. Predictors: (Constant), TOTALX

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui koefisien determinasi sebesar 52,4% yang artinya variabel stres kerja berpengaruh sebesar 52,4% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh

penulis.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan kriteria:

- 3) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak berpengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

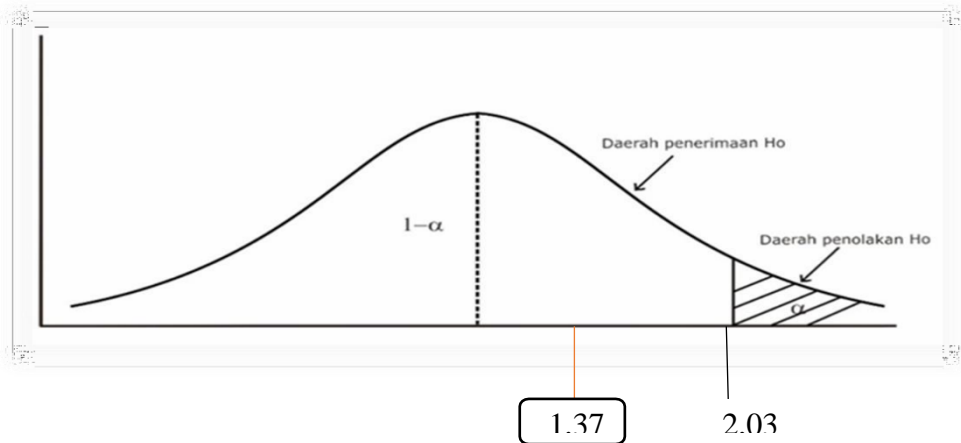
Tabel 12. Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	37.110	8.136		4.561	.000
	Pernyataan Stres Kerja	.468	.341	.229	1.371	.179

a. Dependent Variable: Pernyataan Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai thitung 1,371 < 2,032 (36-2 = 34; 34→2,032). Sesuai dengan kriteria jika thitung < ttabel maka H_0 diterimadan H_a ditolak, artinya tidak berpengaruh dan signifikan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan atau $1371 < 2,302$ dengan taraf signifikansi $0,177 > 0,05$. Berikut kurva:



Gambar 1. Kurva Uji Hipotesis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Geoservices Bandung

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1. Dari hasil uji rekapitulasi jawaban responden dengan total skor interval mengenai stres kerja termasuk ke dalam kategori “cukup tinggi”. Dalam pernyataan “Saya terganggu dengan tingkat kebisingan di dalam lingkungan kerja”, “Saya merasa kesal saat alat kerja error yang membuat pekerjaan tertunda” dan “Tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan” mendapatkan penilaian “baik” dimana hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tuntutan peran yang

- berkaitan dengan tekanan menimbulkan gejala stres juga mempengaruhi kinerja karyawan PT *Geoservices* Bandung.
2. Berdasarkan hasil uji rekapitulasi jawaban responden, skor interval total variabel Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kategori “cukup baik”. Artinya, Kinerja Karyawan di PT *Geoservices* Bandung ditanggapi “Cukup Baik” oleh responden. Akan tetapi pernyataan “Saya selalu berusaha untuk bekerja sesuai dengan standar mutu perusahaan” dan “ Saya hadir tepat waktu sesuai dengan ketetapan perusahaan” mendapatkan respon “kurang baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya serta kurang disiplin terhadap peraturan yang ada di perusahaan.
 3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwas stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT *Geoservices* Bandung.

Saran

- 1) Bagi peneliti selanjutnya
Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Geoservices* Bandung. Maka untuk penelitian yang akan datang akan lebih baik bagi peneliti untuk mencari variabel yang memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja karyawan PT *Geoservices* Bandung.
- 2) Bagi PT *Geoservices* Bandung
Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya stres kerja pada karyawan, akan tetapi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu alangkah baiknya perusahaan tetap memperhatikan dan meningkatkan hajat hidup karyawannya agar tidak terjadinya stres pada karyawan dan mencapai efektivitas kinerja yang maksimal.

BIBLIOGRAPHY

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agussalim, M., Ayu Rezkiana Putri, M., & Ali, H. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Ahmed, M. (2022, Juni 15). *Workplace Stress Hits All-time high:Gallup*. Retrieved September 1, 2022, from People Matters: <https://www.peoplwmatters.in/article/life-at-work/workplace-stress-hits-> Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media record-high-in-2022-gallup-survey-34289
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deppublish: Yogyakarta*.
- Bimaruci, H., Agung Hudaya, & Hapzi Ali. (2020). MODEL OF CONSUMER TRUST ON TRAVEL AGENT ONLINE: ANALYSIS OF PERCEIVED USEFULNESS AND SECURITY ON RE-PURCHASE INTERESTS (CASE STUDY TIKET.COM). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i1.227>
- Darwisyah, D., Rosadi, K. I., & Ali, H. (2021). Berfikir Kesisteman Dalam Perencanaan Dan Pengembangan Pendidikan Islam. ... *Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 225–237.
- Desfiandi, A., Yusendra, M. A. E., Paramitasari, N., & Ali, H. (2019). Supply chain strategy development for business and technological institution in developing start-up based on

- creative economy. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Larasati, I., Havidz, H., Aima, M. H., Ali, H., & Iqbal, M. K. (2018). Intention to adopt WeChat mobile payment innovation toward Indonesia citizenship based in China. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 7(6), 13.
- Maida, M. T., Riyanto, S., & Ali, H. (2017). Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Saudi Journal of Business and ...*, 2(3A), 157–168. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2017.2.3.7>
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, S. R., Ridwan, M., & Ali, H. (2020). Model of human services and resources: The improvement efforts of Silungkang restaurant attractiveness on consumers. *Talent Development and Excellence*.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020a). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020b). Perceived organizational support in efforts to improve organizational commitments and its impact on employee performance(study at SPMI private university in West Sumatra). *Talent Development and Excellence*.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Saputra, R. F. A., Pranoto, C. S., & Ali, H. (2021). FAKTOR PENGEMBANGAN ORGANISASI PROFESIONAL: LEADERSHIP/KEPEMIMPINAN, BUDAYA, DAN IKLIM ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 629–639. https://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi_profesional
- Sivaram, M., Hudaya, A., & Ali, H. (2019). Building a Purchase and Purchase Decision: Analysis of Brand Awareness and Brand Loyalty (CASE STUDY OF PRIVATE LABEL PRODUCTS AT ALFAMIDI STORES IN TANGERANG CITY) M. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(2), 235–248. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Sivaram, M., Munawar, N. A., & Ali, H. (2020). DETERMINATION OF PURCHASE INTENT DETERMINATION OF PURCHASE INTENTION THROUGH BRAND AWARENESS AND PERCEIVED QUALITY (Case Study: For consumers PT. Sentosa Santosa Finance Tangerang area). *Dinasti International Journal of Management Science*. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i2.71>
- Somad, A., Rosadi, K. I., Ali, H., Kesisteman, J., & Kesisteman, B. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MODEL SISTEM PENDIDIKAN ISLAM : JENIS KESISTEMAN , KONSTRUKSI KESISTEMAN , BERPIKIR KESISTEMAN. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(2), 200–210.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Ali, H. (2020). The influence of good governance, culture, and performance in increasing public satisfaction and implication to public trust: Study in Indonesian government. *Talent Development and Excellence*.

Yeni, F., Gusnadi Erwin, & Hapzi Ali. (2019). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis Pada Pt.Federal Internasional Finance (Fif) Group Di Kecamatan Ipuh, Kabupaten Mukomuko. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 38–54. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i1.34>