

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MASA  
KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

Erina Dwi Atika Sari  
211518561

Jurusan Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Yogyakarta  
Jl. Seturan Raya Jl. Raya Kledokan, Kledokan, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten  
Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta  
[erinaatikasari@gmail.com](mailto:erinaatikasari@gmail.com)

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN MASA KERJA SEBAGAI VARIABEL  
PEMODERASI**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

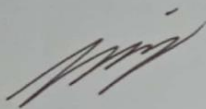
**ERINA DWI ATIKA SARI**

No. Mhs.: 211528561

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

**SUSUNAN TIM DOSEN:**

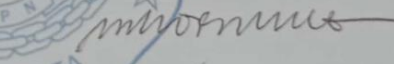
Pembimbing,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.



Ketua/Penguji,



Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Ph.D., M.Si.

Yogyakarta, 30 Agustus 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan masa kerja sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini mengambil data dengan membagikan kuesioner online melalui google form. Responden yang digunakan adalah karyawan tetap yang bekerja di Yogyakarta. pengaruh stres kerja pada kinerja diuji menggunakan regresi dengan alat bantu program spss dan hasil pengujian ini, stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel masa kerja sebagai variabel moderator diuji menggunakan regresi sederhana dengan alat bantu program spss. Pengujian variabel masa kerja, data dibagi menjadi 2 kelompok yaitu tingkat masa kerja lebih rendah dari nilai rata-rata masa kerja dan tingkat masa kerja lebih tinggi dari nilai rata-rata masa kerja. Hasil dari pengujian ini, variabel masa kerja memoderasi stres kerja dengan arah yang berbeda. Pada karyawan dengan masa kerja tinggi, stres berpengaruh negatif pada kinerja. Pada karyawan dengan masa kerja rendah, stres tidak berpengaruh pada kinerja.

Kata kunci: stres kerja, kinerja karyawan, masa kerja.

## ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of the work stress toward employee work performance with work tenure as moderator variable. The data collection was using online questionnaire through google form. This research respondents are employees who worked at Yogyakarta. The influence of stress to performance was tested by using linear regression and the result shows that works stress has negative influence toward employee's work performance. The work's stress variable as a moderator variable tested by using sub group analysis. The work period data divided into 2 groups are the work period less than average value of work period and the work period longer than average value of work period. The result in the research shows that the work period variable moderates work stress in different directions. The higher the working period of employee, stress has negative impact to performing. For employee with less working period, stress has no effect to performing.*

*Key words: work stress, employee work performance, working period.*

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya karyawan itu harus bekerja secara efektif dan efisien dalam perannya untuk berkontribusi pada kegiatan organisasi yang meliputi pencapaian visi, misi, dan tujuan jangka pendek (Pattnaik & Tripathy, 2018). Dengan demikian, karyawan perlu diberi tekanan agar kinerja yang dihasilkan

sesuai dengan tujuan organisasi. Tekanan yang diberikan akan diterima dan direspon oleh karyawan dengan berbeda-beda karena karakter karyawan tidak sama satu dengan yang lain. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan menganggap tekanan itu sebagai peluang dan sebaliknya, karyawan dengan semangat kerja yang rendah akan menganggap tekanan itu sebagai ancaman.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dalam globalisasi yang sekarang, stres merupakan elemen yang tidak bisa dihindari oleh orang-orang di semua lapisan masyarakat (Tabassum, 2014). Stres adalah sebuah rangsangan yang mengacu pada rasa tegang, rasa takut, dan rasa gelisah ketika seseorang berhadapan dengan sebuah peluang, kendala, dan tuntutan yang berkaitan dengan visi atau keinginan yang belum tercapai (Robbins & Judge, 2017). Stres akan berdampak negatif untuk semua orang, namun stres juga memiliki nilai positif didalamnya. Semakin sering stres yang dirasakan maka semakin banyak pengalaman seseorang terkait dengan stres sehingga akan mampu mengatasi masalah dengan baik. Stres pekerjaan dapat berasal dari berbagai sumber dan mempengaruhi karyawan dengan cara yang berbeda-beda (Mani, Gayatri, & Sritharan, 2014). Dalam sebuah organisasi, ada tiga faktor yang menjadi sumber potensi stres yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Faktor organisasi akan menjadi faktor utama dalam potensi terjadinya stres, karena dalam organisasi karyawan akan dihadapkan dengan teman kerja yang tidak menyenangkan, tugas dengan waktu yang terbatas, tuntutan dan tekanan dari atasan, dan bekerja yang berlebihan. Dengan demikian, karyawan pastinya akan merasa gelisah, takut, dan tegang kemudian mengalami stres.

Penelitian ini berfokus tentang pengaruh negatif stres yang berlebihan (seterusnya disebut sebagai stress) terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Stres karyawan bisa disebabkan dari beberapa faktor antara lain: faktor individu, keterbatasan waktu, teman kerja yang tidak menyenangkan, dan tekanan berlebihan yang diberikan oleh atasan. Tekanan atau tuntutan

dari atasan lebih sering memicu munculnya stres yang dirasakan oleh karyawan. Tekanan kerja adalah seperti rasa tidak nyaman ketika karyawan dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal (Zhang & Yu, 2017). Atasan yang hanya memberikan tekanan saja tanpa memberikan umpan balik atas kinerja akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak efektif. Sebaliknya, dalam memberikan tekanan atasan juga memberikan umpan balik, *reward*, dan memfasilitasi kebutuhan karyawan akan membuat karyawan mengarahkan stres ke dalam hal yang positif dan menganggap tekanan yang diberikan sebagai peluang untuk mendapatkan kenaikan pangkat, tugas atau kewajiban yang lebih besar, dan gaji yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2017). Namun dengan demikian, sedikitnya faktor individu juga menjadi pemicu munculnya stres karena karyawan mempunyai respon yang berbeda atas stres.

Beberapa penelitian dilakukan oleh Banerjee, Sharma, dan Singh terkait dengan hubungan pengaruh negatif stres kerja pada kinerja karyawan. Banerjee (2016) meneliti pengaruh variabel stres utama seperti perilaku manajemen terhadap kinerja karyawan dengan responden 110 Dosen manajemen di India. Hasil dari penelitian ini adalah stres yang dirasa akan mengarah pada penghindaran pekerjaan (Banerjee & Mehta, 2016). Sharma (2012) meneliti bahwa gaji, penghargaan, promosi, dan teman kerja adalah faktor signifikan yang mempengaruhi stres, responden yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di bank wilayah Jammu, India. Hasil dari penelitian ini adalah karyawan yang stres lebih bersedia mengambil kesempatan untuk memanfaatkan skema pensiun



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sukarela (Sharma, Sharma, & Devi, 2012). Singh (2000) meneliti dukungan atasan dan kontrol tugas dalam membantu karyawan mengatasi ketegangan kualitas produktivitas, menggunakan responden *frontline employees* (FLEs) dan hasil dari penelitian ini adalah dukungan atasan dan kontrol tugas merupakan sumber yang lebih kuat dalam membantu karyawan mengatasi ketegangan (Singh, 2000). Berdasarkan dari beberapa penelitian tersebut, kinerja karyawan akan lebih efektif ketika atasan mendukung kegiatan produktivitas dan memberikan umpan balik terhadap kinerjanya. Atasan yang hanya memberikan tekanan saja, akan membuat karyawan stres dan menghasilkan kinerja yang tidak sesuai harapan yang justru akan menjadi kendala dalam sebuah organisasi.

Masa kerja seseorang bisa mempengaruhi hubungan stres kerja terhadap kinerja. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan menyalurkan stres ke hal yang positif dalam bekerja. Karyawan dengan masa kerja rendah lebih menyalurkan stres ke suatu hal negatif dalam kinerja yang mungkin mengakibatkan pengunduran diri secara sukarela. Berdasarkan teori akumulasi, semakin lama karyawan bekerja maka semakin tahan terhadap stres (Bradley, 2007). Pengalaman bekerja karyawan akan bertambah seiring bertambahnya masa kerjanya, sehingga karyawan dengan masa kerja yang tinggi akan mampu mengelola stres dengan baik. Dalam mengatasi stres, karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan memfokuskan perhatiannya kepada tugas yang sudah dipahami (Hunter & Thatcher, 2007). Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama tentu akan mampu bekerja dibawah

tekanan dengan efektif apabila dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai masa kerja rendah.

## 1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat diidentifikasi rumusan masalah :

H1: Stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H2: Masa kerja memoderasi pengaruh negatif stres pada kinerja karyawan. .

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori Stres Kerja

Dalam suatu organisasi, stres adalah kondisi yang tidak bisa dihindari oleh karyawan. Penyebab stres bisa dari berbagai aspek yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2017) mendefinisikan stres sebagai suatu keadaan dinamik seseorang ketika berhadapan dengan sebuah peluang, kendala, dan tuntutan yang berkaitan dengan visi atau keinginan yang belum tercapai dengan hasil yang dipresepikan tidak pasti namun penting. Stres tidak selamanya berdampak buruk, dalam konteks negatif terdapat juga nilai positif dari stres (Robbins & Judge, 2017). Pengertian lain tentang stres terdapat dalam penelitian Athar Mahmood yaitu stres merupakan situasi dimana faktor-faktor yang terkait berinteraksi dengan karyawan mengubah kondisi psikologi sehingga akan terjadi penyimpangan fungsi normal dan stres juga merupakan ketidaksesuaian antara stresor dan kemampuan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

individu atau karyawan tidak mampu mengatasi stresor dengan baik (Mahmood & Yadav, 2017).

Ada dua kondisi yang menjadi potensi terjadinya stres. Harus ada ketidakpastian dari hasil dan harus ada hasil yang penting. Stres tingkat tertinggi akan membuat karyawan tidak yakin dan tidak pasti apakah mereka akan menang atau kalah sedangkan, stres tingkat terendah membuat karyawan berpikir bahwa menang atau kalah itu sebuah kepastian (Robbins & Judge, 2017).

Stres berbeda dengan tantangan, tantangan merupakan sebuah energi yang diberikan kepada karyawan yang akan membuat kinerja karyawan lebih produktif. Sedangkan stres, akan membawa hal buruk pada kinerja karyawan dengan ditandai kegagalan dalam memenuhi tuntutan, kelelahan, dan ketidakpastian (Tabassum, 2014). Stres adalah keadaan dimana terdapat ketidakseimbangan fisiologi dalam diri yang memiliki komponen emosi dan kognitif yang tidak menyenangkan. Kondisi ini akan dirasakan ketika karyawan dihadapkan dengan ancaman yang nyata (Hussin, 2008).

Robbins (2017) menyebutkan tiga kategori yang menjadi sumber potensi terjadinya stres sebagai berikut:

## 1. Faktor Lingkungan

Suatu lingkungan yang tidak pasti akan berpengaruh terhadap desain struktur organisasi dan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan didalam organisasi. Selain itu, perekonomian yang tidak pasti yang disebabkan perubahan siklus bisnis, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi akan meningkatkan stres karyawan dalam organisasi.

## 2. Faktor Organisasi

Dalam organisasi, pemberian tekanan untuk meminimalkan kesalahan dan pemberian waktu yang sedikit dalam melengkapinya tugas, bekerja dengan waktu yang lebih (*overtime*), tuntutan dari atasan, dan teman kerja yang tidak menyenangkan akan menjadi faktor utama meningkatnya stres karyawan.

## 3. Faktor Individu

Dalam faktor individu, meningkatnya stres lebih disebabkan oleh permasalahan pribadi seperti: karakteristik kepribadian yang melekat, masalah keluarga, dan ekonomi pribadi.

Berdasarkan faktor organisasi, karyawan akan mengalami peningkatan stres ketika mendapat tuntutan lebih dari atasan. Penyebabnya karena seringkali atasan atau manajer lalai dalam memperhatikan kebutuhan karyawan, mereka hanya memberikan tuntutan tanpa memberikan umpan balik untuk memotivasi karyawan. Akan ada perbedaan produktivitas karyawan ketika atasan hanya memberikan tuntutan saja dengan atasan yang memberikan tuntutan disertai reward dan umpan balik atas kinerja karyawan.

Karyawan yang sering diberi *reward* dan umpan balik oleh atasan akan lebih termotivasi dalam kinerjanya dan akan lebih produktif. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan lebih tenang dan mampu mengatasi tuntutan yang diberikan oleh atasan sehingga mereka berada pada level stres yang rendah. Stres dengan level tinggi akan dialami karyawan yang kurang motivasi sehingga mereka akan lebih sering merasakan tegang, khawatir, dan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

gugup ketika atasan memberikan tuntutan. Jagdip Singh dalam penelitiannya mengatakan bahwa dukungan atasan dan kontrol tugas merupakan sumber yang lebih kuat dalam membantu karyawan mengatasi ketegangan (Singh, 2000).

Stres yang berlebihan akan menjadi masalah yang serius untuk kinerja dan kesehatan karyawan. Karyawan yang sangat tertekan dalam bekerja akan membuat kinerja menjadi tidak produktif. Stres tingkat tinggi juga akan mempengaruhi kesehatan karyawan seperti masalah tekanan darah. Karyawan yang tidak bisa mengelola tingkat stres dengan baik akan menjadi ancaman untuk diri sendiri maupun orang lain karena stres memiliki dampak terhadap individu dan orang lain. Dampak individu meliputi perilaku, psikologi dan medis dan dampak untuk orang lain lebih ke finansial (Leung, Liu, & Wong, 2006).

Wan Hussin (2008) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa efek negatif stres mudah direalisasikan dalam 3 konsekuensi yang berbeda yaitu (Hussin, 2008) :

## 1. Konsekuensi fisik

Stres tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kesehatan seseorang namun melalui beberapa perantara seperti kepribadian, susunan genetik, dan lingkungan. Stres tidak berdampak langsung pada fisik seseorang. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan 80% dari kunjungan dokter ialah gangguan terkait stres. Seseorang berada dibawah tekanan yang berkepanjangan akan membuat sistem kekebalan tubuh menurun sehingga rentan terhadap penyakit. Sebagai contohnya adalah maag, diabetes, hipertensi, kadar kolestrol naik, dan meningkatnya kadar

keasaman yang disebabkan peningkatan hormon stres kortisol.

## 2. Konsekuensi Psikologis

Stres selalu berhubungan langsung dengan emosional dan perilaku. Karena terlalu banyak tekanan yang diterima akan mempengaruhi kemampuan untuk bersantai menikmati hidup. Stres yang berkepanjangan akan mengakibatkan efek lain seperti kecemasan, fobia, panik, depresi, obsesi, gangguan kejiwaan dan lainnya.

## 3. Konsekuensi Kerja

Stres dan ketidakmampuan dalam kinerja, ketakutan, fobia, dan kegagalan konsentrasi selalu berhubungan secara langsung. Ketidakmampuan dalam mengatasi stresor akan mengarah pada produktivitas yang rendah, ketidakhadiran, meningkatkan kesalahan dalam bekerja serta kecelakaan. Konsekuensi fisik, konsekuensi psikologi, dan konsekuensi kerja saling berhubungan langsung yang mengakibatkan kerugian finansial bagi individu dan organisasi.

Atasan mungkin tidak peduli ketika pengalaman karyawan rendah memoderasi tingkat stres. Namun, baik stres tingkat tinggi maupun stres tingkat rendah dapat menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan, sehingga membutuhkan tindakan untuk mengelola stres. Robbins (2017) menyebutkan dalam mengelola stres dapat menggunakan dua pendekatan, yaitu :

## 1. Pendekatan Individu

Seseorang harus bisa mengelola tingkat stres pada diri sendiri. Dalam pendekatan individu, strategi yang efektif dalam mengatur tingkat stres yaitu dengan mengelola waktu,



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

meningkatkan latihan fisik, memperbanyak interaksi sosial, dan relaksasi.

## 2. Pendekatan Organisasi

Ada banyak faktor yang menyebabkan stres dalam organisasi seperti kerja dengan waktu terbatas, teman kerja yang tidak menyenangkan, dan tuntutan atasan. Faktor utama penyebab stres dalam organisasi adalah tuntutan dari atasan. Strategi yang efektif untuk mengelola stres antara lain perbaikan komunikasi organisasi, peningkatan keterlibatan karyawan, dan menegakkan kesejahteraan.

Dalam moderator stres sifat-sifat individu mempengaruhi tingkat stres dan kinerja karyawan. Karyawan dengan kepribadian yang berbeda pastinya akan mengalami tekanan yang berbeda dan merespon dengan cara yang berbeda. Didalam karakteristik individu masih terdapat perbedaan peran seperti jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja yang mempengaruhi tingkat stres. Pola pikir juga akan mempengaruhi tingkat stres, pola pikir yang positif akan optimis dalam mengatasi tekanan dan pola pikir yang negatif akan pesimis dalam mengatasi tekanan dan menganggap sebuah ancaman. Terdapat lima dimensi untuk memahami karakteristik kepribadian (Srivastava, Chandra, & Shirish, 2015).

### 1. Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*)

Dimensi karakteristik ini menjelaskan kepribadian yang suka dengan hal-hal baru, keinginan untuk mengetahui hal-hal baru, dan ingin mempelajari hal-hal yang baru.

### 2. Neurotisme (*Neuroticism*)

Dalam dimensi neurotisme menjelaskan karakteristik kepribadian yang mudah merasa

khawatir, gugup, cemas, dan tertekan terhadap sesuatu. Hal ini menandakan tingkat neurotisme tinggi.

### 3. Sifat mudah akrab (*Agreeableness*)

Dimensi karakteristik ini menjelaskan kepribadian yang ramah, membantu, empati, dan mampu menghambat perasaan negatif seseorang. Biasanya orang-orang yang ramah mampu menjalin hubungan yang sangat penting.

### 4. Sifat berhati-hati (*Conscientiousness*)

Menjelaskan karakteristik kepribadian yang penuh tanggung jawab, kualitas yang tinggi, kegigihan, dan sikap berhati-hati dalam mengambil keputusan.

### 5. Ekstraversi (*Extraversion*)

Dimensi karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan interaksi sosial seperti senang bergaul, mudah bersosialisasi, dan mampu hidup berkelompok serta tegas.

Penelitian ini fokus pada masa kerja, karyawan yang sudah bekerja lama akan memiliki kepuasan kerja tinggi, keterlibatan pekerjaan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap karyawan baru dalam organisasi (Gilboa, Shirom, & Fried, 2005). Karyawan dengan Masa yang tinggi akan menyalurkan stres ke hal yang positif dalam bekerja. Berbanding terbalik dengan karyawan yang mempunyai masa kerja tinggi, karyawan dengan masa kerja rendah lebih menyalurkan stres ke suatu hal negatif dalam kinerja yang mungkin mengakibatkan pengunduran diri secara suka rela. Dalam mengatasi stres, karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi lebih memfokuskan perhatiannya kepada tugas yang



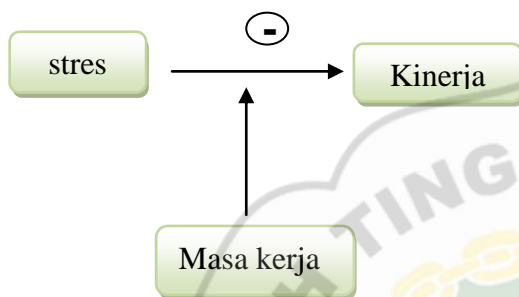
# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sudah dipahami (Hunter & Thatcher, 2007).

## 2.3 kerangka Pemikiran

kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut:

Gambar 2.1



## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini meneliti pengaruh negatif stres terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh pengalaman kerja. Penelitian ini menggunakan data primer dengan pendekatan kuantitatif dan skala likert. Data primer adalah data yang diambil langsung dari responden. Data berdasarkan masalah yang terjadi pada seseorang atau masyarakat pada umumnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian untuk menjawab masalah dalam penelitian.

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner online melalui google form. Data terkumpul sebanyak 187 responden, waktu dan lokasi dilakukan di Yogyakarta dengan waktu kurang lebih satu minggu pada tanggal 13-18 Mei 2019, kriteria responden yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di Yogyakarta dengan masa kerja minimal 1 tahun.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai sekelompok orang atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Sedangkan, menurut Sugiyono (2018) populasi adalah suatu wilayah yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Yogyakarta.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan perwakilan karakteristik dari kelompok skala besar atau bagian dari populasi yang diambil sebagian dari keseluruhannya dan dijadikan sebagai responden untuk melakukan penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini karyawan tetap yang bekerja di Yogyakarta dijadikan sebagai sampel dengan alasan karyawan tetap memiliki masa kerja sekitar lima hingga sepuluh tahun dengan tugas yang lebih banyak, tanggung jawab lebih besar, dan kontribusi lebih banyak terhadap organisasi. Teknik pengambilan sampel merupakan cara peneliti untuk mengumpulkan data dari responden. Dalam Penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan cara menyebarkan kuesioner online melalui google form.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah objek yang menjadi titik fokus didalam penelitian. Menurut Sugiyono variabel adalah segala sesuatu yang dapat berupa objek, nilai, sifat, atau kegiatan dengan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018).

Operasional variabel adalah pedoman dalam mengukur suatu

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

variabel yang terdapat dalam penelitian. Operasional variabel juga dapat menjadi informasi ilmiah untuk peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

## 1. Variabel Independen

Variabel independen dapat diartikan sebagai variabel bebas yang tidak terikat dengan variabel lain atau variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Namun, variabel independen akan mempengaruhi variabel yang lain dengan simbol (X, Jianwei, Kexin, & Zeping).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah stres kerja (stress yang berlebihan). Stres kerja yang berlebihan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak efisiennya kinerja yang dihasilkan.

Variabel stres kerja diukur dengan skala interval dan enam indikator pernyataan yaitu:

1. Saya tidak memiliki kemampuan yang cukup dalam melakukan pekerjaan.
2. Saya tidak memiliki kendali atas kecepatan kerja saya.
3. Saya merasa saya tidak dapat menggunakan keahlian saya secara optimal.
4. Atasan saya tidak mendorong saya untuk melakukan pekerjaan yang menantang.
5. Saya tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan saya.
6. Saya tidak pernah menerima umpan balik yang berhubungan dengan kinerja saya.

## 2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang terikat atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen biasanya diberi simbol (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah peran karyawan dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan jangka pendek, visi, dan misi organisasi. Kinerja merupakan gabungan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan seseorang. Karyawan dengan kemampuan yang rendah akan mempengaruhi kinerja menjadi tidak efektif dan efisien (Fracaro, 2015).

Variabel kinerja karyawan diukur dengan skala interval dan lima indikator pernyataan yaitu:

1. Saya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dengan baik.
2. Saya memenuhi tanggung jawab yang dijabarkan dalam deskripsi kerja.
3. Saya melaksanakan tugas-tugas yang seharusnya saya lakukan.
4. Saya memenuhi tuntutan kinerja yang ditentukan dalam pekerjaan.
5. Saya terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang secara langsung akan mempengaruhi evaluasi kinerja saya.

## 3. Variabel Moderasi

Variabel moderasi diartikan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, variabel moderasi dapat memperkuat atau bahkan memperlemah variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderasi adalah pengalaman kerja. Pengalaman

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja diukur dengan skala rasio dan masa kerja karyawan dengan batas minimal bekerja selama 1 tahun.

### 3.4 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen. Sebuah instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018). Penelitian ini melakukan uji validitas konstruk yaitu dengan melakukan coba instrumen pada sampel dari populasi yang diambil. Penelitian validitas konstruk tes pada dasarnya sama dengan prosedur ilmiah umum untuk mengembangkan dan mengkonfirmasi teori (Haig, 2012).

### 3.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah layak atau tidak sebuah instrumen pernyataan untuk mengetahui hubungan hipotesis dalam penelitian. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan uji berkali-kali dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2018). Reliabilitas adalah salah satu karakteristik utama dari suatu instrumen. Dengan begitu, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur, menganalisis, mengevaluasi, menunjukkan dan meningkatkan kelayakan suatu instrumen (Ce et al., 2016).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan satu garis lurus (Algifari, 2016). Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja mempengaruhi

kinerja karyawan (Y). Pada uji moderasi dilakukan dengan sub group yaitu data dipisah menjadi 2 kelompok berdasarkan masa kerja rata-rata. Kelompok pertama dengan masa kerja lebih rendah dari rata-rata masa bekerja dan kelompok kedua dengan masa kerja lebih tinggi dari rata-rata masa bekerja. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masa kerja pada stres kerja.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi hasil penelitian

Pada bab ini akan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan pengalaman kerja pada karyawan yang bekerja di Yogyakarta. Hasil penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada 187 responden. Metode pengumpulan data dilakukan secara online dengan google form untuk mempermudah dan mempercepat dalam mendapatkan responden.

#### 4.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	105	56,1
Wanita	82	43,9
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.1, terdapat responden berjenis kelamin pria sebanyak 105 dan berjenis kelamin wanita sebanyak 82.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 4.1.2 Umur

**Tabel 4.2**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur:

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20-29	48	25,7
30-39	50	26,7
40-49	49	26,2
50-59	36	19,3
60-69	4	2,1
<b>Jumlah</b>	<b>187</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.2, data responden dalam penelitian ini mayoritas umur antar 30-39 tahun. Umur 20-29 sebanyak 48 responden, umur 30-39 sebanyak 50 responden, umur 40-49 sebanyak 49 responden, umur 50-59 sebanyak 36 responden, dan umur 60-69 sebanyak 4 responden.

## 4.1.3 Pendidikan

**Tabel 4.3**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan:

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	8	4,3
SMA	20	10,7
D1	71	38
D3	48	25,7
S1	39	20,9
S2	1	0,5
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.3, responden yang berpendidikan SMP sebanyak 8 orang, berpendidikan SMA sebanyak 20 orang, berpendidikan D1 sebanyak 71 orang, berpendidikan D3 sebanyak 48, berpendidikan S1 sebanyak 39 orang, dan berpendidikan S2 sebanyak 1 orang. Dengan demikian, data responden mayoritas berpendidikan D1.

## 4.1.4 Lama bekerja

**Tabel 4.4**

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1-5	52	27.8
6-10	43	23
11-15	24	12.8
16-20	25	13.4
21-25	20	10.7
26-30	16	8.6
31-35	6	3.2
36-40	1	0.5
<b>Jumlah</b>	<b>187</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.4, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja mayoritas berada pada kisaran antara 1-5 tahun bekerja yaitu sebanyak 52 responden. Kemudian berkisaran antara 6-10 tahun bekerja yaitu sebanyak 43 responden.

## 4.2 Uji Analisis Deskriptif

**Tabel 4.5**

Hasil Analisis Deskriptif Penelitian

kriteria	Rata-Rata	Standar deviasi	stres kerja	kinerja
Lama Bekerja ( tahun)	13.07	9.427		
Usia (usia)	38.13	10.835		
Stress kerja	1.998	0.84295	1	-
kinerja	4.213	0.64159	-	1
	9		0.245**	

\*\* . Korelasi signifikan pada tingkat 0.01



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji analisis deskriptif adalah uji yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2018). Berdasarkan Tabel 4.5, data yang terkumpul sebanyak 187 responden dengan kriteria lama bekerja dan usia. Sesuai dengan hasil uji statistik, rata-rata lama bekerja responden adalah 13 tahun, rata-rata usia responden adalah 38 tahun, rata-rata stress kerja responden adalah 1.9982, dan rata-rata kinerja responden adalah 4.2139. Nilai standar deviasi digunakan untuk mengetahui sebaran data pada sampel. Semakin besar nilai standar deviasinya maka semakin tinggi penyimpangannya dan sebaliknya, semakin kecil nilai standar deviasinya maka semakin rendah penyimpangannya. Dalam tabel diatas nilai standar deviasi untuk lama bekerja sebesar 9.427, nilai standar deviasi untuk usia sebesar 10.835, nilai standar deviasi untuk stres kerja sebesar 0.84295, dan nilai standar deviasi untuk kinerja sebesar 0.64159.

## 4.3 Uji Hipotesis

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan satu garis lurus. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Y) yang dimoderasi pengalaman kerja. Apabila stres meningkat atau menurun apakah akan berpengaruh negatif atau positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Isi Hipotesis	$\beta$	P Value	Keterangan
H1	Stres berpengaruh negatif pada Kinerja Karyawan	-0.155	0.00	Hipotesis diterima

Tabel 4.6 menunjukkan hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear dengan alat bantu program spss. Uji regresi dilakukan dengan probabilitas 5% (0.05) dan memperoleh hasil nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0.155 dan nilai signifikan sebesar 0.00. dalam pengujian ini dapat diketahui nilai signifikan 0.00 lebih kecil ( $<$ ) dari nilai probabilitas 0.05 yang artinya hipotesis diterima bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Sub Group**

Hipotesis	rata-rata masa kerja rendah		rata-rata masa kerja tinggi	
	$\beta$	p value	$\beta$	p value
Stres berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	-0.109	0.102	-0.220	0.00

Tabel 4.7 menunjukkan hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear dengan alat bantu program Spss. Uji regresi dilakukan dengan probabilitas 5% (0.05). pengujian dilakukan dengan analisis sub grup yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap stres kerja. Nilai rata-rata masa bekerja sebesar 13 dijadikan sebagai variabel seleksi kemudian data dibagi menjadi dua kelompok dengan nilai lebih dari rata-rata masa kerja ( $>$ ) dan kurang dari rata-rata masa kerja ( $<$ ).

Pengujian yang pertama dilakukan dengan variabel seleksi yang nilainya lebih kecil ( $<$ ) dari nilai rata-rata masa bekerja sebesar 13 dan memperoleh hasil nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0.109 dan nilai signifikan sebesar 0.102. Dari hasil pengujian ini dapat diketahui nilai signifikan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

0.102 lebih besar ( $>$ ) dari nilai probabilitas 0.05.

Pengujian yang kedua dilakukan dengan variabel seleksi yang nilainya lebih besar ( $>$ ) dari nilai rata-rata lama bekerja sebesar 13 dan memperoleh hasil nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0.220 dan nilai signifikan sebesar 0.00. Dalam pengujian ini dapat diketahui nilai signifikan 0.00 lebih kecil ( $<$ ) dari nilai probabilitas 0.05.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, masa kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan arah yang berbeda. Pada karyawan dengan masa kerja yang tinggi, stres berpengaruh negatif pada kinerja. Pada karyawan dengan masa kerja rendah, stres tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis yaitu pada masa kerja yang rendah stres berpengaruh negatif pada kinerja dan pada masa kerja yang tinggi stres tidak berpengaruh pada kinerja.

## 4.4 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan responden sebanyak 187 menyatakan bahwa hipotesis secara keseluruhan diterima yaitu “stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja”. Hal ini membuktikan bahwa berkontribusi didalam organisasi karyawan akan berhadapan dengan tantangan, peluang, kendala, dan tuntutan yang menjadi faktor timbulnya stres dalam bekerja. Tekanan dari atasan menjadi salah satu faktor timbulnya stres kerja, atasan yang memberikan tekanan berlebihan tanpa memberikan motivasi kepada karyawan akan menimbulkan stres kerja yang berdampak dalam hal negatif dan mengakibatkan hasil kinerja yang tidak efektif dan efisien bahkan mampu mengakibatkan pengunduran

diri secara suka rela karena karyawan merasa tidak mampu mengatasi tekanan yang diberikan.

Pengujian hipotesis dilanjutkan dengan menggunakan sub grup yaitu data dibagi menjadi 2 kelompok dengan variabel seleksi rata-rata masa kerja. Hasil uji menyebutkan pada masa kerja yang tinggi stres berpengaruh negatif pada kinerja. Dalam teori detrimental, semakin lama karyawan bekerja semakin bertambah juga usia karyawan yang akan mempengaruhi kesehatan karyawan (Shirom, Gilboa, Fried, & Cooper, 2015). Dapat dijelaskan bahwa, karyawan baru atau karyawan dengan tingkat masa kerja yang lebih rendah memiliki tingkat kesehatan yang lebih bagus sehingga mereka akan tahan terhadap stres. Mungkin mereka juga akan lebih mampu mengatasi tekanan yang diberikan karena semangat kerja mereka masih tinggi dan kesehatan yang bagus sehingga, karyawan tidak mengalami stres atau dapat dikatakan karyawan berada pada tingkat stres yang rendah. Karyawan dengan tingkat stres yang rendah mengakibatkan kinerja menjadi efektif sesuai dengan yang diharapkan.

Masa kerja yang lebih tinggi atau lebih lama akan membuat karyawan mengalami stres dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dapat dijelaskan bahwa, semakin tinggi masa kerja maka semakin bertambah juga usia karyawan, sehingga karyawan dengan usia yang tidak muda lagi akan sulit untuk memenuhi tuntutan yang diberikan oleh atasan. usia yang tidak muda lagi akan membuat kesehatan turun, lebih mudah terserang penyakit dan tidak mampu mengatasi tekanan yang diberikan oleh atasan dengan baik. Dengan demikian, karyawan menjadi tidak bisa fokus dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan stres

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang mengakibatkan kinerja karyawan turun menjadi tidak efektif lagi.

Kesimpulan dari hasil uji hipotesis dengan sub grup adalah pada karyawan dengan masa kerja yang tinggi stress berpengaruh negatif pada kinerja dan pada karyawan dengan masa kerja yang rendah stress tidak berpengaruh pada kinerja. Dengan demikian, variabel masa kerja memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan namun dengan arah yang berbeda. Hasil penelitian berdasarkan sub grup tidak mendukung pernyataan hipotesis yakni karyawan dengan masa kerja yang rendah stress akan berpengaruh pada kinerja dan karyawan dengan masa kerja yang tinggi stress tidak berpengaruh pada kinerja.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh negatif stress terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi pengalaman kerja pada karyawan yang bekerja di Yogyakarta, maka Peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stress kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi karyawan akan berhadapan dengan tantangan, peluang, kendala, dan tuntutan yang menjadi faktor timbulnya stress dalam bekerja. Hal ini didukung dengan hasil analisis regresi yang dilakukan pada 187 karyawan di Yogyakarta dengan nilai signifikan lebih kecil ( $<$ ) dari nilai probabilitas.
2. Masa kerja memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada karyawan dengan

masa kerja yang rendah, dan pada karyawan dengan masa kerja yang tinggi stress tidak berpengaruh. Namun, pernyataan hipotesis tersebut tidak didukung dengan hasil penelitian. Dalam hasil penelitian, masa kerja memoderasi pengaruh stress kerja pada kinerja dengan arah yang berbeda. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja ketika karyawan bekerja dalam waktu jangka panjang. Semakin lama karyawan bekerja maka semakin bertambah pula usia karyawan sehingga akan mengarahkan stress pada hal negatif dalam kinerjanya.

Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ketika karyawan bekerja dalam jangka pendek. Pada umumnya, karyawan dengan masa kerja yang lebih rendah memiliki tingkat kesehatan yang lebih bagus, semangat kerja lebih tinggi, dan tidak rentan terserang penyakit sehingga mereka akan tahan terhadap stress. Mungkin mereka juga akan lebih mampu mengatasi tekanan yang diberikan oleh atasan.

Hal ini didukung dengan hasil analisis regresi yang dilakukan pada 187 karyawan di Yogyakarta. Ketika dilakukan uji dengan nilai dibawah rata-rata masa kerja, didapatkan hasil dengan nilai signifikan lebih besar ( $>$ ) dari nilai probabilitas yang artinya tingkat masa kerja yang rendah akan membuat karyawan berada pada tingkat stress rendah. Sedangkan pengujian dilakukan dengan nilai diatas rata-rata masa kerja, didapatkan hasil dengan nilai signifikan lebih kecil ( $<$ ) dari nilai probabilitas yang artinya semakin tinggi tingkat masa kerja karyawan, stress akan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

### 5.2 Saran



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Setelah melakukan penelitian dan menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel stres kerja dan pengalaman kerja pada karyawan yang bekerja selain di Yogyakarta.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meninjau lebih jauh sumber-sumber potensial yang menjadi sebab munculnya stres kerja.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Peneliti selanjutnya dapat menambah instrumen pertanyaan agar mendapatkan hasil yang lebih akurat.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengalami sedikit kesulitan dalam mengumpulkan data karena data dibagikan melalui online yang mungkin kurang menarik responden untuk mengisi kuesioner sehingga dari 259 data yang terkumpul hanya terdapat 187 data yang valid.

### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2016). Statistika Induktif.
- Banerjee, S., & Mehta, P. (2016). Determining the Antecedents of Job Stress and Their Impact on Job Performance: A Study Among Faculty Members. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 8-24.
- Bradley, G. (2007). Job tenure as a moderator of stressor strain relations: A comparison of experienced and new-start teachers. *Work, Health & Organisation*, 21, 48-64.
- Ce, L., Jianwei, Y., Kexin, Z., & Zeping, Z. (2016). Railway Equipment Reliability Test Based on Weibull Distribution. *Trans Tech Publications*, 851, 340-345.
- Dong, Y., Seo, M.-g., & Bartol, K. M. (2014). No pain, no gain: an affect-based model of developmental job experience and the buffering effects of emotional intelligence. *Academy of Management Journal*, 57(4), 1056-1077.
- Fracaro, K. (2015). Monitoring Performance to Achieve Excellence. *National Research Bureau*, 76(5), 9-12.
- Gilboa, S., Shirom, A., & Fried, Y. (2005). A Meta-Analysis of Stress and Performance at Work: Moderating Effects of Gender, Age, and Tenure. *Academy of Management Best Conference Paper*.
- Haig, B. D. (2012). From Construct Validity to Theory Validation. *Taylor & Francis Group*, 10, 59-62.
- Hunter, L. W., & Thatcher, S. M. B. (2007). Feeling The Heat: Effects of Stress, Commitment, and Job Experience on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 50(4), 953-968.
- Hussin, W. (2008). Managing Stress at the Workplace: the Application of Wan Hussin 3-Dimensional Stress Management Model. *The journal of Management Awareness is the property of INMANTEC*, 11(2), 16-26.
- Leung, M.-Y., Liu, A. M. M., & Wong, M. M.-K. (2006). Impact of stress-coping behaviour on estimation performance. *Construction Management and Economics*, 55-67. doi: 10.1080/01446190500228381
- Mahmood, A., & Yadav, L. K. (2017). Occupational Stress, Emotional Intelligence and Demography: A study among working professionals. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 10(2), 72-79.
- Mani, K. P., Gayatri, R., & Sritharan, R. (2014). Effect of Job Stress on the Employees Performance.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANNAMALAI INTERNATIONAL  
JOURNAL OF BUSINESS STUDIES  
& RESEARCH, 6(1), 47-55.

- Pattnaik, S., & Tripathy, S. K. (2018). A Review of Inconsistencies in the Organizational Justice and Employee Performance Relationship: Can Organizational Identification Bridge the Gap? *South Asian Journal of Management*, 25(1), 84-107.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organization Behavior*.
- Sharma, S., Sharma, J., & Devi, A. (2012). Role Stress Among Banking Sector Employees: a Logit Approach. *Journal of Organizational Behavior*, 11(3), 42-63.
- Shirom, A., Gilboa, S. S., Fried, Y., & Cooper, C. L. (2015). Gender, age and tenure as moderators of work-related stressors' relationships with job performance: A meta-analysis. *NORTHWESTERN UNIV LIBRARY*, 61, 1371-1398.
- Singh, J. (2000). Performance Productivity and Quality of Frontline Employees in Service Organizations. *Journal of Marketing*, 64, 15-34.
- Srivastava, S. C., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress Creators and Job Outcomes: Theorising the Moderating Influence of Iersonality Traits. *Information Systems Journal*, 25, 355-401.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Tabassum, S. (2014). Impact of Employees Stress on the Private Life Insurance Business with Special Reference to ICICI Prudential life Insurance. *Amity Global Business Review*.
- Zhang, J., & Yu, Q. (2017). The Current Situation Investigation and Countermeasure on Employees Pressure in the Information Technology Industry. *Trans Tech Publications*, 872, 407-411.