

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Hubungan Atasan-Bawahan terhadap Stres Kerja Karyawan PT Central Mega Kencana

The Influence of Job Satisfaction and Leader-Member Exchange on Job Stress Employee of PT Central Mega Kencana

Cindy Putri¹⁾, Abdul Haris¹⁾ & Nefi Darmayanti²⁾

¹⁾ Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

²⁾ Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Diterima: Februari 2019; Disetujui: Maret 2019; Dipublish: April 2019

*Corresponding Email: abdulharis@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja dan hubungan atasan-bawahan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Central Mega Kencana. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Responden penelitian ini yaitu sebanyak 100 orang karyawan di PT. Central Mega Kencana yang diperoleh menggunakan teknik *simple random sampling*. Variabel penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja (X1), hubungan atasan-bawahan (X2) dan stres kerja (Y). Data diperoleh melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y) di PT Central Mega Kencana dan Secara parsial indikator hubungan atasan-bawahan (X2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) di PT Central Mega Kencana. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien $F_{reg} = 18,852$ dengan $p < 0,05$, dan koefisien $R = 0,529$ dengan $p < 0,05$ dan $R^2 = 0,280$. Total kontribusi dari kedua variabel ini sebesar 28% sedangkan sisanya 72% dipengaruhi oleh faktor lainnya terhadap stres kerja. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan hubungan atasan-bawahan secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Central Mega Kencana

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Hubungan Atasan-Bawahan; Stres Kerja.

Abstract

This research aims to determine the influence of job satisfaction and leader-member exchange on job stress employee of PT Central Mega Kencana. This research was conducted in February 2022. This study used a quantitative method in which the sampling technique was through a non-probability sampling technique using simple random sampling where the subjects in this study amounted to 100 people. Data were collected using was a Likert scale consisting of three scales, namely the job satisfaction scale, leader-member exchange scale, and work stress scale. The data analysis technique used multiple regression analysis. The results showed that there was a significant positive effect between job satisfaction and leader-member exchange on the work stress of employee of PT Central Mega Kencana. This is indicated by the coefficient $F_{reg} = 18,852$ with $p < 0.05$, and the coefficient $R = 0,529$ with $p < 0.05$ and $R^2 = 0,280$. The total contribution of these two variables was 28%, while the remaining was 72% is influenced by other factors on job stress. From the result of the study, it can be concluded that job satisfaction and leader-member exchange jointly affect the work stress of employee of PT Central Mega Kencana.

Keywords: Job Satisfaction; Leader-Member Exchange; Job Stress.

How to Cite: Putri, C. Haris, A. & Darmayanti, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Hubungan Atasan-Bawahan terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Central Mega Kencana. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5(2): 1478-1488.



PENDAHULUAN

Stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan psikologis yang dialami oleh karyawan dan berpengaruh terhadap emosi serta jalan pikiran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan (Rice, 1992; Ross & Altmaier, 1994).

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah Sumber Daya Manusia. Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangat penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi (Kreitner & Kinicki, 2008; Robbins & Judge, 2008; Yukl & van Fleet, 1992). Maka dari itu karyawan pada suatu perusahaan tidak akan terlepas dari yang namanya stres kerja. Menurut Samsudin, Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting organisasi atau perusahaan yang harus dijaga. Sumber Daya Manusia adalah elemen yang pasti ada dalam perusahaan, kinerja sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan (Hasibuan, 2016; Malthis & Jackson, 2008; Mangkunegara, 2011, 2012; Martoyo, 2000). Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami karyawan (Samsudin, 2009).

Stres merupakan kondisi fisik dan mental yang kita rasakan sebagai bentuk adaptasi dari kondisi lingkungan yang buruk (Rice, 1992; Ross & Altmaier, 1994). Walaupun stres disebabkan oleh berbagai faktor, para peneliti menyimpulkan bahwa stres memicu salah satu dari dua reaksi dasar yaitu menghadapi masalah itu atau menghindari dari masalah (lari menjauh ataupun menerima). Secara fisiologis, respons stres ini merupakan suatu "penyampaian pesan" bio kimiawi yang melibatkan perubahan-perubahan hormonal yang memobilisasi tubuh terhadap tuntutan yang luar biasa. Stres kerja didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu (Culbertson, Huffman, & Alden-Anderson, 2009; Kouloubandi, Jofreh, & Mahdavi, 2012; Szabo, Tache, & Somogyi, 2012). Stres kerja berkaitan dengan bagaimana upaya perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Suasana yang kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan berdampak pada produktivitas. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja (Lawrence & Kacmar, 2012; Wibowo, 2008).

Menurut Sunyoto, stres merupakan sesuatu yang wajar dan dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Perusahaan harus dapat mengelola bagaimana stres yang berdampak negatif terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif, meskipun demikian tanggung jawab mengelola stres ini tidak hanya dibebankan kepada organisasi tetapi juga individu karyawan. Gejala yang timbul akibat stres kerja, salah satunya adalah gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Selain itu stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, dan suka menunda-nunda pekerjaan (Novia, Haris, & Darmayanti, 2022; Panggabean, Haris, & Darmayanti, 2022; Sunyoto, 2013).

Menurut Dewi (2014), stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi, Bagia, & Susila, 2018). Hariandja mengatakan bahwa stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu (Hariandja, 2002).

Faktor yang mempengaruhi stres kerja dibagi menjadi dua faktor, yaitu internal dan eksternal. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada faktor eksternal yang berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan yang bekerja di perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja dan juga hubungan atasan-bawahan. Peningkatan stres kerja terhadap karyawan

dapat disebabkan oleh perilaku para atasan. Jika kualitas kedua faktor tersebut negatif maka akan menimbulkan stres kerja yang tinggi (Badeni, 2013; Kurniati, 2014).

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dengan pekerjaan yang menantang, tanggung jawab yang tinggi dan kemampuan serta keahlian yang baik dengan diimbangi gaji yang tinggi maka hal-hal tersebut menimbulkan kepuasan kerja terhadap diri karyawan. Sebaliknya, karyawan dilevel bawah dengan tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan yang selevelnya dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya (Hidayat, 2013). Menurut Robbins & Judge, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini ditunjukkan oleh semangat dalam bekerja, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Fitriano et al., 2020; Robbins & Judge, 2008).

Stres kerja ini amat banyak dibahas di berbagai penelitian. Stres kerja merupakan hal penting dalam organisasi dan juga menjadi pengaruh yang besar terhadap maju jalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Jehangir, et al terhadap perawat mengatakan bahwa kelebihan beban kerja pada perawat merupakan penyebab utama stres kerja. Stres kerja adalah salah satu masalah besar di dunia global ini. Sebagian besar karyawan sering merasa stres karena pekerjaan. Maka dari itu stres kerja masih merupakan hal yang sangat menarik untuk diteliti dan dicari solusinya (Jehangir, Kareem, Khan, Jan, & Soherwardi, 2011; Yukl & van Fleet, 1992).

Dampak dari stres kerja, fakta menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja di mana seorang berada sebagian besar pernah mengalami stres, meski pada tataran yang paling ringan sekalipun. Apalagi pada saat pandemi yang sedang terjadi pada masa sekarang ini. Pandemi Covid-19 yang berlangsung sudah setahun lebih yang sangat mempengaruhi perekonomian rakyat di seluruh dunia termasuk Indonesia khususnya. Untuk lebih mengetahui fakta di lapangan yang sesungguhnya, peneliti melakukan survei awal di lapangan di salah satu retail yang dinaungi oleh PT. Central Mega Kencana (CMK) yang bergerak di bidang penjualan perhiasan berlian dan emas. Peneliti melakukan wawancara singkat dengan seorang karyawan *marketing* yang terjun langsung berperan dalam penjualan dan pencapaian target perusahaan.

AM sudah bekerja selama lebih dari 7 tahun di PT. Central Mega Kencana (CMK) di Frank & Co yang merupakan retail terkenal di perusahaan. AM merupakan seorang *frontliners* atau *Jewelry Representative*. Sebagai ujung tombak perusahaan, para *frontliners* atau *Jewelry Representative* merupakan garda terdepan bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dan penjualan. Karena *frontliners* adalah pekerja yang langsung berhadapan dengan pelanggan.

Pelanggan merupakan sumber penghasilan perusahaan yang harus diperlakukan dengan sebaik-baiknya. *Frontliners* atau *Jewelry Representative* merupakan wajah dari citranya perusahaan. Maka dari itu, beban kerja yang harus ditanggung oleh *frontliners* atau *Jewelry Representative* lebih berisiko dibandingkan dengan *back office* di perusahaan CMK.

Tinggi atau rendahnya kinerja dan penjualan yang dilakukan *frontliners* atau *Jewelry Representative* akan berdampak langsung kepada perusahaan dan juga komisi atau penghasilan yang akan didapatkan oleh para *frontliners* atau *Jewelry Representative*. Maka para *frontliners* atau *Jewelry Representative* tidak akan lepas dari yang namanya stres kerja. Selain dibutuhkan ketepatan bekerja sesuai dengan *Standard Operational Procedure* (SOP) secara pribadi, tugas *frontliners* atau *Jewelry Representative* di PT. Central Mega Kencana (CMK) juga harus bisa berhubungan baik dengan manajer di tiap masing-masing ritel, maka dari itu dibutuhkan adanya hubungan atasan-bawahan yang positif demi tercapainya kepuasan bekerja.

AM menyampaikan bahwa stres kerja merupakan hal yang sering dia alami hampir setiap bulan. Hal tersebut dikarenakan adanya kewajiban pencapaian target penjualan yang harus dicapai setiap *frontliners* atau *Jewelry Representative*. Jika target minimal yang diberikan perusahaan tidak tercapai selama tiga bulan berturut-turut maka akan ada sanksi yang diberikan oleh perusahaan dan komisi penjualan juga tidak akan didapatkan.

Sanksi yang didapatkan berupa SP atau Surat Peringatan dari perusahaan. Target yang besar nominalnya setiap bulan menimbulkan stres kerja. Ditambah lagi dengan kondisi pandemi yang

sedang terjadi pada masa sekarang ini. Pencapaian target drastis menurun dikarenakan daya beli masyarakat terhadap kebutuhan tersier sangat tergerus menurun dari biasanya oleh akibat virus yang sedang mewabah. Masyarakat takut untuk melakukan aktivitas di luar rumah dan hal tersebut sangat berpengaruh terhadap penjualan di retail perhiasan.

Dikarenakan hal tersebut AM harus lebih bekerja ekstra dan lebih memutar otak untuk bisa tetap mendapatkan dan mencapai target yang diberikan perusahaan. AM merasa fenomena yang terjadi saat ini sangat menyulitkan bagi AM untuk bisa konsisten mencapai target 100% seperti biasanya. AM merasa sangat tidak puas dalam bekerja jika ia tidak mendapatkan omset penjualan yang maksimal.

Tidak hanya masalah pandemi wabah virus yang sedang terjadi pada saat ini, kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif juga dapat berpengaruh terhadap stres kerja. AM menyatakan bahwa lingkungan kerja seperti teman dalam tim bekerja dan juga hubungan atasan-bawahan juga sangat berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami AM. Terutama peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu sama lain, masalah keluarga dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Stres kerja juga dapat disebabkan oleh beban yang tidak diimbangi dengan pemberian waktu yang cukup. Kualitas hubungan atasan-bawahan ternyata dapat memprediksi kepuasan kerja karyawan. Dikarenakan perusahaan bergerak dibidang retail dan gerai-gerai yang tersebar di seluruh Indonesia di mana setiap retail memiliki *store manager* dan *sales marketing* yang mempunyai hubungan atasan-bawahan yang akan difokuskan dalam penelitian ini (Budiman, 2015; Hamidah, 2018; Harsono & Farid, 2015; Hendrayanti, 2017; Liden & Maslyn, 1998; Mavianti, 2018; Mujtaba & Muldi, 2020).

Menurut Yukl di mana tindakan bawahan itu konsisten dengan harapan atasannya. Kepuasan kerja akan sulit didapatkan jika hal tersebut memberikan *output* yang negatif. Stres kerja yang berkepanjangan yang dialami oleh karyawan biasanya menghasilkan kelelahan, ditandai dengan respons mal adaptif seperti kelelahan, agresi, penyakit, produktivitas rendah, emosional dan penarikan diri dari lingkungan kerja. Sering perusahaan atau organisasi menganggap bahwa untuk mengurangi tingginya stres kerja dengan memiliki prinsip bahwa kepuasan kerja dapat terjadi jika gaji dipenuhi cukup tinggi, atau fasilitas yang makin baik (Yukl & van Fleet, 1992).

Kepuasan kerja *frontliners* atau *Jewelry Representative* menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila *frontliners* atau *Jewelry Representative* merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi PT. Central Mega Kencana (CMK) dapat tercapai secara maksimal. Informasi yang didapat dari penelitian ini menyarankan bahwa agar dicapai kepuasan kerja, sebaiknya kualitas hubungan atasan-bawahan itu juga diperbaiki.

Kepuasan kerja dan hubungan atasan-bawahan terhadap stres kerja merupakan aspek yang terdapat pada karyawan dan hal tersebut memiliki peranan yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai perusahaan besar yang sudah bernilai US\$ 200 juta, PT. Central Mega Kencana (CMK) punya strateginya sendiri dalam memasarkan produk. Dari aspek manusia, PT. Central Mega Kencana (CMK) harus melatih sendiri karyawannya dari manufaktur sampai dengan *frontliners*. Masalahnya, pasar pekerja di industri berlian diyakini sulit memenuhi spesifikasi yang diperlukan PT. Central Mega Kencana (CMK).

Namun, perusahaan berusia 43 tahun itu sukses menancapkan gerainya di 64 lokasi di seluruh Indonesia. Pertumbuhannya tahun 2017 ke 2018 juga positif. Wajar bila perseroan membidik pertumbuhan bisnis 30 persen tahun 2019 dan penambahan 13 gerai. Dari aspek lokasi, PT. Central Mega Kencana (CMK) memiliki toko di hampir semua *mall high-end*. Sementara itu, mengenai harga, tantangannya cukup berat. Kebanyakan toko perhiasan di Indonesia ditunggu langsung oleh pemilik toko. Jadi, sistemnya tawar menawar. Hal ini tentu tidak bisa dilakukan oleh perusahaan dengan cabang begitu banyak seperti PT. Central Mega Kencana (CMK).

Dari segi produk, agak sulit mencari desainer perhiasan yang cocok. Pasalnya, memang belum banyak universitas yang menawarkan pendidikan untuk mendesain perhiasan. Maka dari itu, PT. Central Mega Kencana (CMK) banyak melakukan kolaborasi dengan desainer ternama, misalnya Tex Saverio, Anne Avantie, Sebastian Gunawan dan Samuel Wattimena. Selain mendapatkan desain produk yang berkualitas, para desainer tersebut turut membantu meningkatkan *brand awareness* PT. Central Mega Kencana (CMK).

Berkaitan dengan substansi pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat diungkapkan bahwa fenomena yang terjadi pada PT. Central Mega Kencana (CMK) yang dialami oleh *frontliners* atau *Jewelry Representative* khususnya memiliki aspek kritis dalam pengaruh kepuasan kerja pada perspektif kepemimpinan yaitu untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, hubungan atasan-bawahan dan kepuasan kerja dan hubungan atasan-bawahan secara bersamaan terhadap stres kerja karyawan PT. Central Mega Kencana.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau gejala (P. D. Sugiyono, 2006; Wiratna, 2014). Menurut Sugiyono, metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (D. Sugiyono, 2008). Maksud regresi dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas (X1) kepuasan kerja dan variabel (X2) hubungan atasan-bawahan terhadap variabel terikat (Y) stres kerja.

Dalam suatu penelitian, populasi dan sampel merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (D. Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ritel *brand* Frank & Co, Miss Mondial dan The Palace dari perusahaan PT Central Mega Kencana yang berjumlah 120 karyawan.

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan penarikan sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Sedangkan sampling adalah cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, artinya tidak mencakup seluruh objek penelitian hanya sebagian dari populasi saja (D. Sugiyono, 2008). Sampel dalam penelitian ini adalah khusus *Frontliners* atau *Jewelry Representative* saja tidak termasuk Manajer dan Admin di ritel *brand* Frank & Co, Miss Mondial dan The Palace dari perusahaan PT Central Mega Kencana yang berjumlah 100 karyawan.

Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2008) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sehingga sampel yang digunakan adalah *Frontliners* atau *Jewelry Representative* saja tidak termasuk Manajer dan Admin di ritel *brand* Frank & Co, Miss Mondial dan The Palace di 4 kota di Sumatera yaitu, Medan, Pekanbaru, Batam dan Palembang dari perusahaan PT Central Mega Kencana yang berjumlah 100 karyawan.

Menurut Sugiyono, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, maka peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data (D. Sugiyono, 2008). Daftar pertanyaan tersebut disusun berdasarkan variabel penelitian yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar, skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam item-item pertanyaan atau pernyataan (Azwar, 1999; Luthans, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja di lihat dari nilai koefisien $r_{xy} = -0,496$ dengan $p = 0,000$. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah stres kerja. Koefisien determinan (R^2) dari pengaruh kepuasan kerja dengan variabel terikat stres kerja adalah sebesar $r^2 = 0,246$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja di bentuk oleh kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 24,6%. Besaran ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dengan stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan stres kerja.

Menurut Sutrisno, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada PT. Central Mega Kencana. Hal ini menunjukkan bahwa pada kepuasan kerja memiliki peranan penting di dalam mempengaruhi stres kerja di dalam bekerja dan dapat memberikan dorongan perilaku kerja sehingga memiliki dampak untuk kepentingan perusahaan. Pada hasil penelitian juga terbukti bahwa seluruh unsur-unsur pernyataan yang digolongkan menurut indikator kepuasan kerja telah terbukti valid disebabkan nilai r_{hitung} yang didapatkan lebih besar dari nilai r_{tabel} . Pada hasil uji reliabilitas juga terbukti bahwa unsur-unsur pernyataan untuk variabel kepuasan kerja telah terbukti andal/reliabel.

Pada kehidupan organisasi, kepuasan kerja merupakan hal yang dibutuhkan bagi karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Central Mega Kencana berguna untuk memacu kinerja karyawan sehingga nantinya karyawan bekerja dan mampu memberikan kontribusi yang baik pula terhadap perusahaan sehingga kepuasan tersebut yang membuat pekerjaan mereka dikerjakan dengan baik akan diberikan penghargaan oleh perusahaan serta tingkat stres juga akan berkurang karena kepuasan karyawan yang baik dan positif.

Di perusahaan PT. Central Mega Kencana masih terdapat karyawan yang mengalami stres. Baik stres fisik maupun mental yang dapat dilihat dari perilaku, fisik, cara berbicara dan lainnya. Namun demikian, dalam kenyataannya tidak mudah bagi manajemen di suatu perusahaan untuk mengenali karakteristik pekerjaan yang disenangi oleh para karyawannya. Mengingat bahwa banyak juga para karyawan yang sulit mengungkapkan keluhannya apabila karyawan kurang memiliki kepuasan kerja. Dan hal inilah yang dapat menyebabkan adanya stres kerja pada karyawan. Kepuasan kerja yang tidak tercapai secara baik dan potensi dalam diri karyawan yang tidak optimal. Dikarenakan karyawan yang tidak menyenangi karakteristik pekerjaannya membuat karyawan cenderung tidak bekerja dengan baik, karena karyawan tidak bisa menggunakan seluruh potensi yang ada di dalam dirinya untuk bekerja dan hasil yang diperolehnya kurang memuaskan sehingga kepuasan kerjanya pun menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraida dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja dapat diibaratkan berbanding terbalik, yaitu pada tingkat stres kerja yang tinggi maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja. Sedangkan pada saat stres kerja menurun maka kepuasan kerja dari karyawan pun akan meningkat (Nuraida, 2012).

Pengaruh Variabel Hubungan Atasan-Bawahan (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan atasan-bawahan dengan stres kerja di lihat dari nilai koefisien $r_{xy} = -0,175$ dengan $p = 0,000$. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas hubungan atasan-bawahan maka semakin rendah stres kerja. Koefisien determinan (R^2) dari pengaruh hubungan atasan-bawahan dengan variabel terikat stres kerja adalah sebesar $r^2 = 0,031$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja di bentuk oleh hubungan atasan-bawahan dengan kontribusi sebesar 3,1%. Besaran ini membuktikan bahwa kualitas hubungan atasan-bawahan berpengaruh dengan stres kerja. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif antara hubungan atasan-bawahan dengan stres kerja.

Dalam lingkungan organisasi atau kelompok kerja, komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi kunci penting kelangsungan hidup suatu organisasi (Puspita & Ratnaningsih, 2015). Salah satu sumber daya yang mendukung pekerjaan seorang karyawan adalah hubungan yang baik dengan rekan kerja, terutama pemimpin atau atasannya (Sadida & Fitria, 2018). Menurut Badeni atasan memiliki peran dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis bawahan dengan membuat tempat kerja menjadi sehat, tidak mengabaikan pengawasan, memotivasi karyawan, serta mencerminkan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan (Sadida & Fitria, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan atasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada PT. Central Mega Kencana. Hal ini menunjukkan bahwa pada hubungan atasan memiliki peranan penting di dalam menentukan tingkat stres kerja.

Pada hasil penelitian juga terbukti bahwa seluruh unsur-unsur pernyataan yang digolongkan menurut indikator hubungan atasan telah terbukti valid disebabkan nilai r_{hitung} yang didapatkan lebih besar dari nilai pada r_{tabel} . Pada hasil uji reliabilitas juga terbukti bahwa unsur-unsur pernyataan untuk variabel hubungan atasan telah terbukti andal/reliabel.

Jika kualitas hubungan atasan-bawahan tersebut lebih cenderung negatif maka hal ini dapat memicu timbulnya stres kerja. Hubungan yang unik antara pimpinan dan karyawan mempengaruhi persepsi dan harapan karyawan di tempat kerja karena pemimpin memiliki peran penting dalam stres kerja. Kualitas hubungan atasan-bawahan yang baik akan membawa dampak pada menurunkan stres kerja bawahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan yang berkualitas tinggi dapat memberikan dukungan emosional meningkatkan komunikasi dan dapat memberikan peran yang jelas untuk bawahan mereka, mempengaruhi persepsi karyawan dan dapat menurunkan stres kerja. Dengan kata lain LMX dapat menurunkan tingkat stres melalui interaksi sosial yang baik. hubungan organisasi yang berdasarkan hubungan pribadi juga dapat memperkuat hubungan bisnis/organisasi (As'ad, 2004; Culbertson et al., 2009; Ikhbar, 2015; Munandar, 2001; Sarafino & Smith, 2014; Thoha & Dharma, 1995; Waluyo, 2013).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Wech juga menyatakan bahwa kualitas hubungan atasan-bawahan yang baik akan membawa dampak pada menurunkan stres kerja bawahan. Penurunan tingkat stres kerja ini adalah efek dari terbentuknya hubungan atasan-bawahan yang positif, karena dalam hubungan atasan-bawahan yang positif atasan akan melepaskan sanksi dan pengaruh yang sifatnya memaksa bawahan sehingga bawahan menjadi lebih percaya pada atasan (Wech, 2002).

Penurunan tingkat stres kerja ini adalah efek dari terbentuknya hubungan atasan-bawahan yang positif, karena dalam hubungan atasan-bawahan yang positif atasan akan melepaskan sanksi dan pengaruh yang sifatnya memaksa bawahan sehingga bawahan menjadi lebih percaya pada atasan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniati bahwa kategorisasi hubungan atasan-bawahan di PT. X adalah tinggi, hal ini dikarenakan karyawan memiliki kualitas hubungan yang baik dengan atasannya. Hal ini terungkap dalam wawancara dengan atasan yang mengatakan bahwa hubungan atasan-bawahan terjalin baik bila karyawan mau bekerja sama dan menunjukkan hasil kerja nyata (Kurniati, 2014).

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Hubungan Atasan-Bawahan(X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Uji hipotesis dilakukan pada 100 orang karyawan PT. Central Mega Kencana yang sesuai dengan kriteria penelitian. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan hubungan atasan-bawahan dengan stres kerja di lihat dari nilai koefisien $r_{xy} = 0,529$ dengan $p = 0,000$. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja dan kualitas hubungan atasan-bawahan maka semakin rendah stres kerja. Koefisien determinan (R^2) dari pengaruh kepuasan kerja dengan variabel terikat stres kerja adalah sebesar $r^2 = 0,280$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja di bentuk oleh kepuasan kerja dengan

kontribusi sebesar 28%. Besaran ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan hubungan atasan-bawahan berpengaruh dengan stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan hubungan atasan-bawahan dengan stres kerja.

Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,280. Hal ini berarti 28% stres kerja (Y) di PT. Central Mega Kencana dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X1) dan hubungan atasan-bawahan (X2) sedangkan sisanya yaitu 72% stres kerja (Y) di PT. Central Mega Kencana dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu seperti faktor sosial, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, motivasi karyawan, budaya kerja, gaya kepemimpinan situasional.

Karyawan yang mengalami stres kerja menunjukkan sikap *nervous* dan merasakan kekhawatiran secara kronis, mudah menjadi marah, agresif, tidak *relax* atau pun tidak menunjukkan sikap yang tidak kooperatif di mana semua itu merupakan gejala-gejala stres yang dapat dilihat (Kurniati, 2014). Seorang individu mungkin akan mengalami stres kerja positif seandainya mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau menerima ganjaran (*reward*). Stres di dalam dunia kerja, bahwa ada reaksi positif, pada tahap ini ketika ada tantangan, ketidakpastian, kecemasan dan tekanan hidup, hal tersebut malah akan memotivasi kita untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dan mencapai hal-hal dalam kehidupan, serta sedikit peningkatan. *Eustress* dapat memunculkan suatu kondisi kepuasan dalam pekerjaannya. Setiap orang dalam kehidupan sehari-hari akan diwarnai dengan stres kerja baik yang bersifat positif maupun negatif pada dirinya. Banyak faktor yang dapat menghasilkan stres dan berdasarkan literatur studi setiap individu bereaksi berbeda terhadap faktor-faktor stres ini. Faktor yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan.

Di perusahaan PT. Central Mega Kencana masih terdapat karyawan yang mengalami stres. Baik stres fisik maupun mental yang dapat dilihat dari perilaku, fisik, cara berbicara dan lainnya. Namun demikian, dalam kenyataannya tidak mudah bagi manajemen di suatu perusahaan untuk mengenali karakteristik pekerjaan yang disenangi oleh para karyawannya. Mengingat bahwa banyak juga para karyawan yang sulit mengungkapkan keluhannya apabila karyawan kurang memiliki kepuasan kerja. Dan hal inilah yang dapat menyebabkan adanya stres kerja pada karyawan. Kepuasan kerja yang tidak tercapai secara baik dan potensi dalam diri karyawan yang tidak optimal. Dikarenakan karyawan yang tidak menyenangi karakteristik pekerjaannya membuat karyawan cenderung tidak bekerja dengan baik, karena karyawan tidak bisa menggunakan seluruh potensi yang ada di dalam dirinya untuk bekerja dan hasil yang diperolehnya kurang memuaskan sehingga kepuasan kerjanya pun menurun.

Selain tingkat kepuasan kerja, hal yang terjadi di perusahaan adalah adanya hubungan atasan-bawahan yang memiliki *output* positif atau negatif. Jika kualitas hubungan atasan-bawahan tersebut lebih cenderung negatif maka hal ini dapat memicu timbulnya stres kerja. Hubungan yang unik antara pimpinan dan karyawan mempengaruhi persepsi dan harapan karyawan di tempat kerja karena pemimpin memiliki peran penting dalam stres kerja.

SIMPULAN

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Central Mega Kencana (CMK). Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah pula stres kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula stres kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan dengan nilai yaitu *t* hitung sebesar 5.795 dan sig 0.000 atau $p < 0,05$. Maka, dengan demikian kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hubungan atasan-bawahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Central Mega Kencana (CMK). Semakin tinggi kualitas hubungan atasan-bawahan maka akan semakin rendah pula stres kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas hubungan atasan-bawahan maka akan semakin tinggi pula stres kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan pada hasil analisis data yang

dilakukan dengan nilai yaitu t_{hitung} sebesar 2.135 dan sig 0,035 atau $p < 0,05$. Maka, dengan demikian hubungan atasan-bawahan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Kepuasan kerja dan hubungan atasan-bawahan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Central Mega Kencana (CMK). Berdasarkan hasil analisis statistik ditemukan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan hubungan atasan-bawahan terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien Freg = 18,852 dengan $p < 0,05$ dan koefisien R = 0,529 dengan $p < 0,05$ dan $R^2 = 0,280$. Dengan demikian stres kerja (Y) di PT. Central Mega Kencana dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X1) dan hubungan atasan-bawahan (X2) yaitu 28%. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel bebas kepuasan kerja dan hubungan atasan-bawahan memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap stres kerja. Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa persamaan garis regresi adalah $Y = 49,231 - 0,490 X1 - 0,291 X2$. Setiap kenaikan satu-satuan X1 maka akan terjadi penurunan Y sebesar 0,490, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah stres kerja karyawan PT. Central Mega Kencana (CMK). Sementara setiap kenaikan satu-satuan X2 maka akan menurunkan Y sebesar 0,291, artinya semakin tinggi kualitas hubungan atasan-bawahan maka akan semakin rendah juga stres kerja karyawan PT. Central Mega Kencana (CMK). Hasil nilai R^2 pada variabel hubungan atasan-bawahan sebesar 3,1% yang tergolong rendah mencerminkan bahwa kualitas hubungan atasan-bawahan di PT. Central Mega Kencana (CMK) sudah baik dan tinggi. Hal ini terungkap dari hasil wawancara dan tes yang dilakukan pada karyawan PT. Central Mega Kencana (CMK) merasa hubungan dan komunikasi mereka dengan *manager store* mereka sudah sangat baik dan tidak adanya batasan yang berarti. Mereka merasa sudah dibimbing dan dipimpin dengan baik selama melakukan pekerjaan. Hal ini juga dipengaruhi oleh karakteristik karyawan PT. Central Mega Kencana (CMK) yang berdasarkan usia 20-30 tahun, jenis kelamin wanita, pendidikan perguruan tinggi, status kerja tetap, dan masa kerja 0-4 tahun di mana lebih tinggi persentasenya, maka karyawan dengan kategori mayoritas seperti ini sangat bisa menjaga hubungan baik dan lebih kritis terhadap atasan mereka dan hal tersebut juga berpengaruh terhadap tingkat stres kerja yang mereka alami.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (1999). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni, M. A. (2013). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In Bandung: CV Alfabeta. Bandung: CV Alfabeta.
- Budiman, B. (2015). Pengaruh Kualitas Hubungan antara Atasan-Bawahan terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Studi pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Palembang. Psikis: Jurnal Psikologi Islami, 1(2), 35-41.
- Culbertson, S. S., Huffman, A. H., & Alden-Anderson, R. (2009). Leader-Member Exchange and Work-Family Interactions: The Mediating Role of Self-Reported Challenge- and Hindrance-Related Stress. The Journal of Psychology, 144(1), 15-36. <https://doi.org/10.1080/00223980903356040>
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. BISMA: Jurnal Manajemen, 4(2), 154-161.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, J., Rislina, R., & Sari, Y. I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. Warta Dharmawangsa, 14(1).
- Hamidah, H. (2018). Hubungan antara Tingkat Komunikasi Atasan kepada Bawahan dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Behaestex Bagian Desain R&D. PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi), 10(2), 91-104.
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Harsono, A. Y., & Farid, M. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi antara Atasan-Bawahan dalam Membangun Budaya Organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu. KAREBA: Jurnal Ilmu Komunikasi, 328-343.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrayanti, E. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan UNISMA Bekasi. Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 11(1), 1-15.

- Hidayat, W. (2013). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan Gender sebagai Variabel Moderasi. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 4(1), 106–119.
- Ikhbar, S. (2015). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Research Sains*, 1(2), 179–195.
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, M. T., & Soherwardi, S. (2011). Effects of job stress on job performance and job satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(7), 453–465.
- Kouloubandi, A., Jofreh, M., & Mahdavi, F. S. (2012). Analysis the Relationship between Job Stress, Intrinsic Motivation and Employees Creativity in Islamic Republic of Iran Railways Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(8), 39–53.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices*. New York: McGraw-Hill.
- Kurniati, M. (2014). Pengaruh Tuntutan Kerja dan Hubungan Atasan-Bawahan terhadap Stres Kerja (The Influence of Job Demands and Leader Member Exchange on Job Stress). Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2012). Leader-member exchange and stress: The mediating role of job involvement and role conflict. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(1), 39–52.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Malthis, R., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Yogyakarta: . Yogyakarta: BPFE.
- Mavianti. (2018). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Tanjung Sari Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 93–116. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1926>
- Mujtaba, B., & Muldi, A. (2020). Pengaruh Hubungan Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan PT. DHL Tangerang. *Journal Of Scientific Communication (Jsc)*, 2(1).
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*.
- Novia, S., Haris, A., & Darmayanti, N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Selama Masa Pandemi Covid – 19. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 123–134. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1143>
- Nuraida, S. (2012). Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) di Jakarta. Universitas Negeri Jakarta, Jakarta.
- Panggabean, N. H., Haris, A., & Darmayanti, N. (2022). Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 231–239. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1189>
- Puspita, D. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2015). Komunikasi Interpersonal Atasan-bawahan dan Penyesuaian Diri pada CPNS dari Jalur Ikatan Dinas di Pemprov Jateng. *Jurnal Empati*, 4(4), 340–346.
- Rice, P. L. (1992). *Stress and Health*. California: Wadsworth Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. In Jakarta: (Vol. 11). Jakarta: Salemba Empat.
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work*. London: Sage.
- Sadida, N., & Fitria, N. (2018). Analisis Kesejahteraan Psikologis Karyawan dan Kualitas Interaksi Bawahan Berdasarkan Kepribadian Atasan. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 15(1), 267238.
- Samsudin, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Bandung. Pustaka Setia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono, D. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono, P. D. (2006). *Statistika untuk Penelitian (Vol. 21)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Organisasional (Teori, Kuesioner dan Proses Analisis Data)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta: Kencana prenatal media group. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Cindy Putri, Abdul Haris & Nefi Darmayanti, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Hubungan Atasan-Bawahan terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Central Mega Kencana

- Szabo, S., Tache, Y., & Somogyi, A. (2012). The legacy of Hans Selye and the origins of stress research: a retrospective 75 years after his landmark brief "letter" to the editor of Nature. *Stress*, 15(5), 472–478.
- Thoha, M., & Dharma, A. (1995). *Birokrasi Indonesia dalam Era Globalisasi*. Depok: Pusdiklat Pegawai Depdikbud.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. In Jakarta: Akademia Permata. Jakarta: Akademia Permata.
- Wech, B. A. (2002). Trust context: Effect on organizational citizenship behavior, supervisory fairness, and job satisfaction beyond the influence of leader-member exchange. *Business & Society*, 41(3), 353–360.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. In Rajagrafindo persada. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wiratna, S. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Yukl, G., & van Fleet, D. D. (1992). *Theory and research on leadership in organizations*. Consulting Psychologists Press.

