

Pengaruh Stres Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Airport Operation Lanside and Terminal Service (AOLT)* Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar

Resa Tricia Arpelina*, Faiz Albanna

Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Abstrak: Meningkatnya stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, bisa berpengaruh negatif dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada individunya. Untuk melaksanakan pekerjaannya, karyawan juga membutuhkan fasilitas kerja yang mendukung, sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merujuk pada prestasi yang diperoleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan yang berkualitas berdampak positif terhadap kesuksesan dan kualitas perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhinya, seperti tingkat stres kerja dan kualitas fasilitas kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner dan pengumpulan dokumen. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial, tingkat stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,620 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) diterima. Namun, secara parsial, kualitas fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Secara simultan, tingkat stres kerja dan kualitas fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Kata kunci: Stres Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan.

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjase.v1i1.2285>

*Correspondence: Resa Tricia Arpelina

Email: triciaresa8@gmail.com

Received: 04-11-2023

Accepted: 18-12-2023

Published: 31-01-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-ShareAlike (CC BY SA) license (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Abstract: Increased work stress will affect employee performance, can have a negative effect and a positive effect on employee performance on the individual. To carry out their work, employees also need supporting work facilities, so that employees can produce optimal performance. Employee performance refers to the achievements obtained by an employee in accordance with his responsibilities. Quality employee performance has a positive impact on the success and quality of the company. To achieve good performance, companies need to pay attention to influencing factors, such as the level of work stress and the quality of work facilities. In this study, researchers used quantitative research methods to collect data through distributing questionnaires and collecting documents. The collected data were then analyzed using SPSS version 26.0 software. The results concluded that partially, the level of job stress does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.620 which is greater than the specified significance level (0.05). Therefore, the null hypothesis (H_0) is accepted. However, partially, the quality of work facilities has a significant influence on employee performance, with a significance value of 0.023 which is smaller than the set significance level (0.05). Therefore, the alternative hypothesis (H_a) is accepted. Simultaneously, the level of work stress and the quality of work facilities have a significant influence on employee performance, with a significance value of 0.003 which is smaller than the specified significance level (0.05). Therefore, the alternative hypothesis (H_a) is accepted.

Keywords: Work Stress, Work Facilities, Employee Performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang esensial dan tak terpisahkan dari organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan (Alamsyah, 2022; Christiana, 2021; Asih et al., 2018). SDM merujuk kepada individu-individu yang bekerja dalam organisasi sebagai motor penggerak, pemikir, dan perencana, dan mereka umumnya dikenal sebagai karyawan (Hartati, 2020; Handoko, 2017; Fred, 2006). Sadar akan pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) untuk kelangsungan dan kemajuan perusahaan, perusahaan perlu mulai memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan (Hazmi & Jaka, 2021; Ihsan et al., 2018; Hasibuan, 2016). Perkembangan perusahaan sangat terkait dengan keberadaan karyawan, dan hubungan saling membutuhkan antara perusahaan dan karyawan juga terjalin (Ilham & prasetio, 2022; Jufrizen & Hadi, 2021; Ihsan et al., 2018). Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka (Juniarti & Putri, 2021; Kasmir, 2019; Kurnia et al., 2019). Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan harus ditingkatkan dengan berusaha meminimalkan pengaruh faktor-faktor yang dapat memengaruhi, seperti mengurangi tingkat stres kerja dan menyediakan fasilitas kerja yang memenuhi standar.

Stres kerja timbul ketika karyawan sudah tidak mampu memenuhi tuntutan dari tugasnya (Mokoolang et al., 2022; Mahmud, 2020; Mangkunegara & Anwar, 2017). Di dalam konteks perusahaan, menjaga keseimbangan beban kerja terhadap karyawan menjadi penting agar mereka tidak merasa terlalu terbebani saat menjalankan tugas (Nursilah, 2020; Prasetyo, 2020; Pratiwi, 2019). Apabila tingkat stres kerja karyawan meningkat, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Fasilitas kerja yang kurang mendukung aktivitas kerja karyawan dapat menurunkan kinerja yang berdampak buruk bagi perusahaan (Rianti, 2023; Priskilla et al., 2021; Purnawijaya, 2019). Jika begitu keadaannya maka akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Maka sudah seharusnya perusahaan mulai memperhatikan fasilitas kerja bagi karyawan-karyawannya. Kinerja mengacu pada prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan di dalam perusahaan (Sabri & Susanti, 2021; Steven & Prasetio, 2020; Robins & Judge, 2014). Dengan kinerja yang optimal, perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan mencapai hasil yang diinginkan (Sylvy et al., 2022; Valendra et al., 2020; Try, 2019; Wenur et al., 2018).

Unit *Airport Operation Lanside and Terminal* (AOLT) dibagi menjadi dua bagian yaitu *Terminal Service Officer* (TSO) yang bertugas dalam mengawasi fasilitas terminal dan *Information Service Officer* (ISO) yang berperan dalam memperbaharui data informasi penerbangan pada *Flight Information Display System* (FIDS) seperti *boarding time*, *final call*, *close gate*, *announcement*, dan *delay*, sehingga penumpang dapat memperoleh informasi

secara *real-time* setiap saat. Dikarenakan volume penerbangan yang tinggi di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai, jadwal kerja bagi karyawan informasi dan terminal dibagi menjadi dua *shift*. *Shift* pagi dimulai dari pukul 07.00 hingga 19.00 WITA, sedangkan *shift* malam dimulai dari pukul 19.00 hingga 07.00 WITA. Penerbangan yang padat tidak jarang karyawan sering melakukan kesalahan karena sudah kelelahan dan kurang fokus mengingat jam kerja mereka 12 jam per hari.

Pelayanan informasi penerbangan yang ditampilkan di layar FIDS merupakan informasi utama yang menjadi pedoman penumpang dan petugas saat berada di bandar udara. Sehingga jika terjadi salah input informasi penerbangan maka akan memberikan dampak yang fatal terhadap kepuasan penumpang. Saat terjadi kesalahan informasi seperti ini, penumpang akan menyalahkan petugas pasasi atau maskapai terkait sekalipun kesalahan dilakukan oleh unit *Information Service Officer* (ISO). Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pelayanan di bandar udara maka dari itu unit ISO ini selalu dituntut untuk mampu *multitasking*, cepat tanggap, mampu berkomunikasi yang efektif, dan mampu memberikan pengumuman yang jelas. Dalam keadaan apapun petugas tetap harus memastikan informasi yang diinput sudah tepat dan cepat, sekalipun sedang *peak hour* dan banyak telepon yang masuk dari petugas *ground handling* karena akan berdampak pada kepuasan penumpang terhadap pelayanan bandar udara terkait dan hubungan baik antara maskapai, petugas pasasi, petugas *ground handling* terhadap pelayanan kinerja dari unit Informasi.

Selain itu, alat kerja seperti komputer dan *handy talky* (HT) yang sering eror, sehingga mengganggu proses kerja karyawan. Sekalipun begitu perusahaan tetap menginginkan kinerja setiap unit yang baik demi kualitas perusahaan yang bagus apalagi dunia penerbangan yang erat hubungannya dengan kepuasan penumpang. Pekerjaan yang monoton dan pekerjaan dengan jam kerja yang terlalu panjang dapat menyebabkan tekanan kerja yang berujung pada pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pekerjaan nonstop selama 12 jam di dalam ruangan pastinya menimbulkan kejenuhan dan rasa bosan. Perusahaan harus memperhatikan fasilitas pendukung yang menunjang pekerjaan dan kenyamanan pegawai selama bekerja. Karena karyawan juga akan stres jika fasilitas kerja tidak berfungsi dan tersedia dengan baik.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar pada tanggal 15 Agustus 2023 hingga 15 Oktober 2023. Dalam penelitian ini sumber dan jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji hipotesis klasik dan analisis linear berganda. Untuk mengevaluasi sejauh mana kuesioner dapat dianggap valid dalam penelitian ini digunakan

uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Sampel pada penelitian ini yaitu 52 pegawai yang bekerja secara tetap maupun kontrak di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar.

Hasil dan Pembahasan

Stres kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Airport Operation Landside and Terminal Service* (AOLT) Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar.

Tabel 1. Hasil Statistik Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
	B		Beta			
1	(Constant)	28.668	4.031		7.113	.000
	X1	.062	.125	.085	.499	.620
	X2	.288	.122	.403	2.354	.023

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1 di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 0,499, yang lebih kecil dari t tabel 2,008, dan signifikansi sebesar 0,620, yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, hipotesis nol (Ho1) diterima dan hipotesis alternatif (Ha1) ditolak. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar.

2. Hipotesis 2: Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 2,354 lebih besar dari t tabel 2,008. Hasil uji tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Airport Operation Landside and Terminal Service* Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.916	2	44.958	6.740	.003 ^b
	Residual	326.853	49	6.670		
	Total	416.769	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh hasil hipotesis 3: Pengaruh Stres Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, bahwa hasil uji f untuk variabel Stres Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,003, yang lebih kecil dari probabilitas 0,05. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, hipotesis alternatif (Ha3) diterima dan hipotesis nol (Ho3) ditolak. Dengan demikian, disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan), Stres Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Sig. F Change
					F Change	df1	df2		
1	.464 ^a	.216	.184	.216	6.740	2	49		.003

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.15, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,184 atau 18,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen, yaitu Stres Kerja dan Fasilitas Kerja, dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu Kinerja, adalah sebesar 18,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 0,816 atau 81,6% (100% - 18,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 52 responden karyawan *Airport Operation Landside and Terminal Service* Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar, ditemukan hasil mengenai tanggapan para responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Berikut adalah penjelasan hasil penelitian untuk masing-masing variabel:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di *Airport Operation Landside and Terminal Service* Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar. Ini berarti hipotesis nol (Ho1) diterima dan hipotesis alternatif (Ha1) ditolak. Hal ini didukung oleh perhitungan uji t, dimana nilai t hitung sebesar 0,499 lebih kecil dari t tabel 2,008, dan nilai signifikansi sebesar 0,620 lebih besar dari 0,05.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di *Airport Operation Landside and Terminal Service* Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar. Dalam perhitungan uji t, ditemukan bahwa nilai t hitung sebesar 2,354 lebih besar dari nilai t tabel 2,008, dan nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara fasilitas kerja yang memadai dengan peningkatan kinerja karyawan, dan tingkat signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagai faktor pendukung dalam pekerjaan.
3. Pengaruh Stres Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja (Y) memiliki nilai F hitung sebesar 6,740 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,18. Hal ini mengindikasikan bahwa H_{a3} diterima, yaitu Stres Kerja dan Fasilitas Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di *Airport Operation Landside and Terminal Service* Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan Stres Kerja dan Fasilitas Kerja untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka di perusahaan.
4. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,184, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 18,4% terhadap variasi dalam Kinerja Karyawan. Sisanya, sebesar 81,6%, menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar stres kerja dan fasilitas kerja yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor ini dapat mencakup faktor personal, motivasi, lingkungan, sosial, dan variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak stres kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation Landside and Terminal Service* Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar. Setelah mengumpulkan data dan menganalisisnya menggunakan model regresi linier berganda, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, berdasarkan hasil uji t, secara parsial terbukti bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation Landside and Terminal Service* Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar.

Berdasarkan hasil uji t, secara parsial terbukti bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation Landside and Terminal Service* Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar. Berdasarkan hasil uji F, secara simultan terbukti bahwa stres kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation Landside and Terminal Service* Bandar Udara

Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, ditemukan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,184. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 18,4% terhadap variasi dalam kinerja karyawan di *Airport Operation Landside and Terminal Service* Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar.

Daftar Pustaka

- Alamsyah, N. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Informasi Terhadap Kepuasan Penumpang Di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan*, Vol 4, No 1, 177-181.
- Asih, G. Y., Wishiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Christianta, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan Internasional Countainer Terminal. (Skripsi, Universitas Pembangunan Panca Budi). eprints.pancabudi.ac.id.
- Fred, L. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartati, D. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Gate PT. Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Sulawesi Selatan. (Tugas Akhir, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan).
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hazmi, C. R., & Jaka, N. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, Vol 1, 282-297.
- Ihsan, N., Anwar, A., & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4 No 2, 161-173.
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 96-104.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol 7, No 1. 81
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor - Faktror Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas, Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi ke5*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara DI Kota Medan. *Jurnal Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, Vol 1, 365-372.
- Mahmud, M. I. (2020). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Personel Aviation Security (AVSEC) Pada Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. (Tugas Akhir, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan).

- Mangkunegara, M., & Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mokoolang, B. S., Santoso, I. R., & Maruwae, A. (2022). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Vol. 08.
- Nursilah. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Hanstama Jaya Tanggerang*. (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA)
- Prasetio, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personel Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I Bukit Barisan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 2, No 1, 265-372.
- Pratiwi, W. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramugari/Pramugara Pada Maskapai Citilink*. (Skripsi, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan).
- Priskilla Engel, T. W., Dotulong, L. O., & Saerang, R. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD NOONGAN. *Jurnal EMBA*, 41-51.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal Agora*; Vol 7.
- Rianti, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Trunrum Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, Vol 7, 7-12.
- Rizki, S. D., Makmur, M. R., & Patulak, L. E. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabang Baubau. *Jurnal Manajemen*, Vol 13 No. 1, 89-103.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabri, & Susanti, M. (2021). *KEWIRAUSAHAAN: Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Desa*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 78-88.
- Sylvy, Goh, T. S., Subiantoro, N., & Syawaluddin. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Multi Lorus Technology. *Manajemen Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 3, 2463-2472.
- Try, A. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanotr Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang.
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 6 No 1, 51-60.