

Pengaruh Rekrutmen dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT Kenertec Power System di Kota Cilegon

Imam Kuryana¹⁾, Taufik Hanafi²⁾, Tubagus Regiasa Fajar³⁾

Universitas Primagraha^{1,2,3)}

pld.tnr.imamkuryana@gmail.com¹, taufikserang22@gmail.com², regiasafajar@primagraha.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk; (1) mengetahui pengaruh antara rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan (2) mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan (3) mengetahui pengaruh antara rekrutmen karyawan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, penelitian kuantitatif menerapkan prinsip-prinsip objektivitas, dimana diperoleh antara lain melalui penggunaan instrument yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah data kuantitatif, berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa (1) Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sedangkan nilai korelasi diperoleh 0,550 yang artinya nilai rekrutmen semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. (2) Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sedangkan nilai korelasi sebesar -0,578 dengan arah negatif yang artinya nilai stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. (3) Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon sedangkan koefisien determinasi diperoleh 0,700 hal ini dapat diartikan bahwa variabel rekrutmen karyawan dan stres kerja mempengaruhi sebesar 70,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci

Rekrutmen; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

This research aims to; (1) knowing the effect of employee recruitment on employee performance (2) knowing the effect of work stress on employee performance (3) knowing the effect of employee recruitment and work stress on employee performance. This research is a quantitative research that is used to examine certain populations or samples. Quantitative research applies the principles of objectivity, which are obtained, among others, through the use of instruments that have been tested for validity and reliability. Data analysis is quantitative/statistical in nature with the aim of testing the established hypothesis. The data analysis technique used is quantitative data, based on the results of data analysis it can be seen that (1) There is a significant effect of recruitment on employee performance at PT Kenertec Power System in Cilegon City with a significance level of < 0.05 while a correlation value is obtained of 0.550, which means that the value

of recruitment The more it increases, the employee's performance will increase as well. (2) There is a significant negative effect of work stress on employee performance (Y) at PT Kenertec Power System in Cilegon City with a significance level <0.05 while the correlation value is -0.578 in a negative direction, which means that the value of work stress decreases, employee performance will increase increase. (3) There is a significant effect of recruitment and work stress on employee performance at PT Kenertec Power System in Cilegon City while the coefficient of determination is 0.700 . This means that the employee recruitment and work stress variables affect 70.0% of employee performance while the remaining 30.0% is influenced by other factors.

Keywords

Recruitment; Job Stress; Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Sistem rekrutmen merupakan proses awal dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Proses perekrutan karyawan diharapkan sesuai prosedur dan standar agar menghasilkan karyawan-karyawan yang handal. Biasanya sistem perekrutan karyawan kurang optimal karena yang melamar sebagai karyawan tidak sesuai jenjang pendidikannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dan perencanaan kekaryawanan.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak organisasi/instansi membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit

atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover). Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan rekrutmen para karyawan. Hal itu penting, sebab rekrutmen mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat terselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

PT Kenertec Power System di Cilegon merupakan perusahaan yang bergerak dibidang fabrikasi dan wind tower (pembangkit listrik tenaga angin). Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel rekrutmen dan stres kerja. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya.

Untuk dapat menciptakan kinerja karyawan diperlukan faktor-faktor yang berpengaruh yakni faktor yang berhubungan dengan rekrutmen dan stress kerja. Masalah yang berkaitan dengan proses rekrutmen karyawan pada PT Kenertec Power System yaitu pemberitahuan lowongan kerja yang tidak terlalu transparan dikarenakan PT Kenertec Power System tidak menginformasikan setiap lowongan pekerjaan melalui media massa atau media cetak dalam waktu jangka panjang atau kurang lebih sekitar 7 hari menuju penerimaan karyawan. Oleh karena itu yang mengetahui adanya lowongan atau kebutuhan karyawan pada PT Kenertec Power System mayoritas adalah orang-orang bagian dalam saja. Seharusnya PT Kenertec Power System ini sendiri memberikan informasi kepada media massa atau media cetak agar banyak masyarakat yang mengetahui tentang adanya lowongan kerja di PT Kenertec Power System sehingga kemungkinan dapat tercapainya tenaga kerja yang efektif dan efisien lebih besar.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen Karyawan

Menurut Sutrisno (2013: 44) rekrutmen adalah suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Handoko (2010: 69) mendefinisikan rekrutmen (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan sebuah aktivitas awal yang bertujuan mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja

potensial yang memenuhi syarat dan jumlah tertentu dalam rangka seleksi orang-orang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Menurut Gunawan (2014 : 67) rekrutmen adalah proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan atau dapat juga diartikan, penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Maka yang menjadi indikator - indikator dari rekrutmen sebagai berikut :

1. Dasar penarikan karyawan (Rekrutmen)
 - a) Sumber Rekrutmen: Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja diambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan itu baik yang bersifat vertikal (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan perekrutan dari sumber- sumber tenaga kerja diluar perusahaan
 - b) Persyaratan Rekrutmen: Hal tersebut memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan posisi yang kosong
2. Pelaksanaan penarikan karyawan
 - a) Pelaku rekrutmen: Pelaku seleksi menempatkan urutan pertama, karena melihat departemen SDM mempunyai peran yang penting dalam tujuan perusahaan
 - b) Metode perekrutan: Suatu proses yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk melakukan proses perekrutan pegawai serta mengisi lowongan kerja di organisasi atau perusahaan
 - c) Sarana dan prasarana: Sarana dan prasarana dalam persiapan seleksi berdasarkan kriteria kebutuhan rekrutmen karyawan seperti karyawan bagian produksi, karyawan bagian komputer dll.

Stres Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:1008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Adapun menurut Robbins dan Judge (2011:368) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan pengertian stres di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi individu dimana merasakan resah dan gelisah karena masalah yang sedang dihadapinya mengakibatkan tidak konsentrasi dalam bekerja.

Indikator sebagai akibat stres kerja menurut Robbins (2011:375) dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu:

1. Gejala Fisiologis: Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis, diantaranya cepat tersinggung, tidak komunikatif dan banyak melamun
2. Gejala Psikologis (Fisik): Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan diantaranya meningkatnya detak jantung dan tekanan darah. mudah lelah secara fisik, pusing kepala dan masalah tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).
3. Gejala Perilaku: Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam kebiasaan merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Sagala (2013 : 604) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Berdasarkan pengertian tersebut maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan bahwa :

1. *Human Performance* = *Ability + Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude + Situation*
3. *Ability* = *Knowledge + Skill*

Penjelasan :

1. Faktor Kemampuan: Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*) artinya, karyawan potensi (*IQ 110 +*

120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya. (the right man in the right place. The right man on the right job).

2. Faktor Motivasi: Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja, sikap mental karyawan secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif sangat ketat menerapkan prinsip-prinsip objektivitas. Objektivitas itu diperoleh antara lain melalui penggunaan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2007 : 22) metode penelitian bersifat deskriptif analisis yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis data, sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek penelitian yang diteliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kenertec Power System di Kota Cilegon pada Divisi Produksi berjumlah 32 orang. Dalam pengambilan sampel ini penulis menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kenertec Power System di Kota Cilegon pada Divisi Produksi berjumlah 32 orang/karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 17.00 memberikan t_{hitung} untuk variable rekrutmen karyawan dan kinerja karyawan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.220	6.347		5.076	.000
	Rekrutmen	.310	.087	.451	3.545	.001
	Stres Kerja	-.475	.125	-.485	-3.812	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon sedangkan nilai korelasi sebesar 0,550 yang artinya nilai rekrutmen semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Penelitian berdasarkan Apriliana, dkk (2012) mendukung hasil penelitian ini diperoleh variabel Rekrutmen mempunyai nilai Sig. t sebesar 0.000 sedangkan nilai α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sig t < 5% (0.000 < 0.05) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon sedangkan nilai korelasi sebesar -0,578 artinya nilai stres kerja menurun maka kinerja karyawan

(Y) akan semakin meningkat.

Penelitian berdasarkan Sutrisno (2009) mendukung hasil penelitian ini diperoleh analisis yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Ini terbukti dari nilai $t = 2,731$, pada Sig. = 0,008. Artinya bahwa stres kerja dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan CV Bintang Karya Putra di Surabaya.

Uji Simultan

Dalam uji simultan menggunakan uji F untuk membuktikan apakah variabel stres kerja dan rekrutmen karyawan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji F, adalah :

Tabel 2. Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.806	2	374.403	33.860	.000 ^a
	Residual	320.663	29	11.057		
	Total	1069.469	31			

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh Rekrutmen dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon sedangkan koefisien determinasi diperoleh 0,700 hal ini dapat diartikan bahwa variabel rekrutmen karyawan dan stres kerja mempengaruhi sebesar 70,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian berdasarkan Siti Nurhendar (2007) mendukung hasil penelitian ini diperoleh analisis inferensial dengan menggunakan regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel Stres kerja (X2) dan rekrutmen karyawan (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan stres kerja dan Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sedangkan nilai korelasi diperoleh 0,550 yang artinya nilai rekrutmen semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sedangkan nilai korelasi sebesar -0,578 dengan arah negatif yang artinya nilai stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon sedangkan koefisien determinasi diperoleh 0,700 hal ini dapat diartikan bahwa variabel rekrutmen karyawan dan stres kerja mempengaruhi sebesar 70,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

REFERENSI

- Anoraga, P. (2001). Psikologi Kerja, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246-246.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J., Hidayati, P. P., & K. Harnadi, K. (2023). The Relationship between Critical Thinking Ability and Problem-Based Learning with a Causality Pattern in Learning Improvement. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 13(1), 122.
- Dwihatmojo, S., Nelwan, O. S., & Kawet, R. C. (2016). Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., ... & Purwanto, A. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.) Semarang : Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance--a case study at Dong Xuyen industrial zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31.
- Mangkunegara, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Moekijat. (2006). Latihan dan pengembangan Sumber daya Manusia, cetakan kelima, Bandung : Mandar Maju
- Nitisemito, S. A. (2006), Manajemen Personalialia, Edisi kedua, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nurhendar, S. (2007). Pengaruh Rekrutmen dan stres kerja terhadap Kinerja

- Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV.Aneka Ilmu Semarang).
- Rivai & Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi-2, Cetakan ke-5, PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). Perilaku Organisasi. Edisi (12 ed). Jakarta : Salemba Empat
- Samsudin, S. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-1, CV. Pustaka Setia, Bandung
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Sugiyono. (2007). Statistik Untuk Penelitian, CV. Alfabeta : Bandung
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.
- Suwatno & Priansa. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Cetakan Kedua, Alfabeta : Bandung
- Umar, H. (2013). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah, Cetakan ke-4, Rajawali Pers : Jakarta