

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Stres Kerja erta Implikasinya Pada Loyalitas Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu

Klemensia Anul¹, Rahayu Puji Suci², Soedjono³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email : mensianul071@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email : rahayu@widyagama.ac.id

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email : sujono@widyagama.ac.id

Presenting Author: mensianul071@gmail.com;

*Corresponding Author: mensianul071@gmail.com

Abstrak

Studi ini berencana untuk memutuskan dampak dari kualitas pekerjaan terhadap tekanan kerja dan saran keandalannya pada organisasi air minum di Kota Batu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja organisasi air minum provinsi di Kota Batu dengan menggunakan sampel sebanyak 74 responden. Teladan sangat penting untuk jumlah dan kualitas yang digerakkan oleh penduduk. Jika populasi lengkapnya di bawah 100 orang, contoh habis-habisan adalah seluruh populasi atau studi registrasi. Jenis informasi yang digunakan adalah informasi opsional yang diperoleh melalui survei. Terlebih lagi, teknik pemeriksaan jalan sebagai penyelidikan informasi khusus. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka diketahui bahwa variabel kualitas kerja berpengaruh terhadap pengabdian, sedangkan variabel tekanan kerja berpengaruh positif namun tidak masif terhadap keandalan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat lebih mempertimbangkan beban kerja yang akan diberikan kepada pegawainya serta memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk mengetahui umpan balik atas pekerjaannya sehingga pegawai tetap bertahan dalam perusahaan.

Kata Kunci: karakteristik Pekerjaan, Stres Kerja, Loyalitas

Abstract

This study aims to determine the effect of job characteristics on work stress and its implications for loyalty to drinking water companies in Batu City. The population in this study were all employees of the regional drinking water company in Batu City using a sample of 74 respondents. The sample is part of the number and characteristics possessed by the population. if the total population is less than 100 people, then the total sample is the entire population or a census study. The type of data used is secondary data obtained through a questionnaire. And path analysis method as a technical data analysis. Based on the results of the analysis, it was concluded that the job characteristics variable had a positive and significant effect on loyalty, while the work stress variable had a positive but not significant effect on loyalty. feedback on their work so that employees remain in the company.

Keywords: Job characteristics, Job Stress, Loyalty

PENDAHULUAN

SDM merupakan sumber daya utama bagi ketahanan organisasi saat ini dan di kemudian hari. SDM adalah pendorong utama bagi setiap asosiasi untuk menyelesaikan persiapan atau proses kerja yang otoritatif. Agar tujuan otoritatif tercapai, delegasi yang bekerja dengan cakap dan sungguh-sungguh diharapkan memberikan kualitas tinggi yang tak tergoyahkan. Sehingga perwakilan memberikan ketabahan yang besar, organisasi dapat menawarkan bantuan baik melalui kualitas kerja, tekanan kerja yang dapat mendukung keteguhan pekerja yang diperluas dan saran-sarannya. Wahyudi dan Pawestri (2016), mengungkapkan bahwa kepemilikan administratif adalah investor administrasi yang secara efektif berhubungan dengan kepala di dalam organisasi, seperti kepala dan hakim. Tanggung jawab oleh dewan pada dasarnya adalah pekerjaan untuk mengatur kepentingan eksekutif dengan kepentingan investor. Dengan adanya pengaturan kepentingan antara dua pertemuan tersebut, pemerintah sebenarnya ingin langsung merasakan keuntungan dari pilihan yang diambil secara akurat dan merasakan kemalangan karena menetapkan beberapa pilihan yang tidak dapat diterima.

Tujuan organisasi akan tercapai dengan asumsi SDM menunjukkan pelaksanaan kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal ini, organisasi harus memiliki pilihan untuk membuat kondisi yang dapat mendorong dan memberdayakan pekerja untuk secara ideal menciptakan dan bekerja pada kapasitas dan kemampuan mereka. Perwakilan yang bekerja dalam suatu organisasi harus diperlakukan sebaik mungkin, sehingga pekerja memiliki keandalan yang tinggi dan tujuan perusahaan tercapai.

Dampak kualitas pekerjaan sebagai aspek yang dapat mempengaruhi keteguhan kerja pekerja. Kualitas kerja adalah alasan untuk efisiensi perwakilan dan pengabdian kerja yang dimaksudkan untuk mengambil bagian penting dalam pencapaian dan daya tahan organisasi. Di negara-negara berkembang persaingan, di sekitar posisi yang direncanakan akan benar-benar ingin menarik dan menahan pekerja dan memberikan inspirasi untuk membuat produk dan administrasi yang berkualitas.

Tekanan kerja adalah apa yang terjadi yang mungkin dapat dilakukan oleh orang-orang secara keseluruhan dan perwakilan secara khusus dalam suatu asosiasi atau organisasi. Pada umumnya stress kerja di pandang sebagai kondisi negative. Meskipun demikian, tekanan kerja pada tingkat tertentu dapat memicu ketergantungan yang representatif menjadi besar karena tekanan kerja muncul karena ketegangan dari kedua bos dan persaingan di tempat kerja. Hal ini dapat terjadi karena tekanan kerja pada tingkat tertentu dapat memicu perwakilan untuk membuat rencana kreatif untuk mengatasi masalah dan bekerja sehingga tekanan kerja berubah menjadi keadaan yang berharga. Misalnya, seorang perwakilan memiliki beberapa target kerja yang dicapai, dan selanjutnya tingkat tekanan kerja yang dialami akan berkurang. Namun, jika tujuannya terlalu tinggi dan tidak dapat dicapai atau membutuhkan kerja keras untuk menyelesaikannya, perwakilan tersebut akan menghadapi lebih banyak perasaan cemas dan akhirnya akan mempengaruhi ketergantungan yang berkurang.

Pengabdian adalah sikap ketergantungan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui bantuan dan kewajiban dengan cara berperilaku yang terbaik. Dalam menyelesaikan latihan kerja, perwakilan tidak akan terlepas dari ketergantungan dan mentalitas kerja, sehingga perwakilan akan terus-menerus melakukan pekerjaan yang stabil. Menurut Reichheld dalam karya-karya Sidik (2016: 8) semakin tinggi ketabahan perwakilan dalam suatu perkumpulan, semakin mudah bagi perkumpulan tersebut untuk mencapai tujuan otoritatif yang telah ditetapkan baru-baru ini oleh pemilik perkumpulan.

Item yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah PDAM Kota Batu, Jawa Timur, Kabupaten

Malang. PDAM Kota Batu merupakan organisasi teritorial yang mengambil bagian dalam manfaat daerah yang memberikan air bersih kepada masyarakat Kota Batu.

KAJIAN PUSTAKA

- **Hipotesis PDAM**
adalah organisasi lokal untuk pemberian air bersih yang dikelola dan diawasi oleh kepala wilayah dan penguasa. Organisasi air minum negara yang mutakhir telah ada sejak zaman perintis Belanda pada tahun 1920-an dengan nama Waterleiding, sementara pada saat yang sama pada masa pendudukan Jepang organisasi air minum itu bernama Sudo Syo.
- **Toeri atribut pekerjaan**
adalah model kontemporer yang signifikan tentang bagaimana mengonfigurasi pekerjaan, dengan memanfaatkan lima atribut kerja pusat, kepala dapat bekerja pada tiga kondisi mental dasar, keadaan ini nantinya dapat meningkatkan variasi individu dan hasil kerja (Griffin, 2013). Kualitas kerja dapat diartikan sebagai metodologi dalam rencana kerja yang menunjukkan bagaimana pekerjaan digambarkan dalam lima aspek, khususnya keragaman kemampuan, kepribadian tugas, kepentingan tugas, kemandirian, dan kritik (Robbins, 2007).
- **Teori Tekanan pekerjaan**
Pekerjaan pada umumnya dicirikan dalam tulisan sebagai sensasi perwakilan dari kebiadaban terkait bisnis, ketegangan, ketegangan, ketidakpuasan, stres, kelelahan di dekat rumah, dan masalah (Armstrong dan Griffin, 2004). Sementara itu, diungkapkan oleh (Daft, 2006) bahwa tekanan akan terus mengikuti individu dalam menyelesaikan latihan sehari-hari. Menurut sudut pandang standar individu, stres adalah sesuatu yang mengerikan atau dapat mengganggu. Reaksi tunggal terhadap stresor bergantung pada karakter, sumber daya yang tersedia untuk membantu mereka beradaptasi, dan situasi di mana tekanan terjadi.
- **Pengabdian** adalah sikap kesetiaan, komitmen, dan kepercayaan dari seorang wakil kepada organisasi untuk memberikan cara terbaik dalam berperilaku dan administrasi dengan perasaan pemujaan dan kewajiban kepada organisasi (Leblebicci, 2012). Perwakilan yang setia pada organisasi tempatnya bekerja dapat senantiasa mengikutsertakan kesadaran dan taqwa diri untuk mengabdikan pada organisasi, hal ini dilakukan untuk membantu dukungan pekerja dalam membantu organisasi. Ketahanan organisasi juga dipengaruhi oleh tinggi rendahnya keterpercayaan perwakilan karena pengabdian akan dikompensasikan dalam menentukan kemajuan organisasi di kemudian hari (Mursita, 2015).

METODE PENELITIAN

Prosedur pemeriksaan kuantitatif

1. Jenis eksplorasi

Jenis investigasi yang digunakan adalah kuantitatif yang berencana untuk menguji dan memperkenalkan informasi eksperimental tentang faktor-faktor bebas, khususnya kualitas kerja, dan bobot kerja pada variabel terikat, khususnya ketahanan yang representatif. Sesuai Gunastri (2009), Handoko (2008), Oki Putri Sari (2012), Utomo et al, (2017) ada keadaan dan masalah hasil logis untuk memahami dampak variabel X dan variabel Y, yang dikenal sebagai kualitas eksplorasi (Agung Ayu Sriathi, 2019).

1. Lokasi dan Waktu penelitian

Area pemeriksaan adalah tempat penyidik mendapat informasi tentang data normal. Wilayah pemeriksaan ditujukan kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu. Waktu penelitian pada tahun 2022.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Arkuino (2010), populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subjek eksplorasi. Populasi dalam penelitian ini adalah perwakilan dari bagian administrasi organisasi air minum teritorial. Yang menambahkan hingga 74 0 individu. Menurut Sugyono (2012), keteladanan sangat penting untuk jumlah dan atribut yang dipindahkan oleh penduduk. Seperti yang dikemukakan Sugyono (2012), dalam hal populasi lengkap di bawah 100 individu, contoh absolutnya adalah penelitian populasi atau registrasi keseluruhan. Jadi jumlah tes dalam tinjauan ini adalah 74 orang, yang merupakan jumlah absolut pekerja Perusahaan Air Minum Kota Batu.

3. Teknik pengumpulan data (Jenis dan Sumber data)

Informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Penting

Sumber informasi penting dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan penyampaian survei yang berisi jajak pendapat kepada perwakilan organisasi air minum provinsi.

2. Data Tambahan

Informasi tambahan untuk eksplorasi ini dapat diperoleh dari laporan dan data lainnya. Sumber informasi opsional termasuk buku harian, buku-buku yang berhubungan dengan eksplorasi, web dan dokumen yang dapat diakses di PDAM Kota Batu.

Sumber informasi dalam penelitian ini adalah informasi esensial dimana informasi diperoleh dari sumber utama baik dari orang atau orang. Informasi penting di sini adalah sebagai jajak pendapat yang disebarkan kepada perwakilan organisasi air minum provinsi.

4. Definisi Operasional Variabel

1) variabel bebas atau bebas (X) khususnya sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan adalah sifat dan komitmen agen dalam mengurus divisi yang mencakup kewajiban sehubungan dengan pekerjaan atau divisi setiap delegasi. Indikasi sifat pekerjaan dalam penelitian. Pada dasarnya setiap pekerjaan memiliki ciri khasnya masing-masing. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya memiliki hak untuk memiliki kualitas yang relatif, namun dipastikan bahwa sebagian besar posisi memilikinya.

2) Variabel Intervening (Z) Yaitu Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi tekanan yang mempengaruhi sentimen, cara pandang dan kondisi individu.

3) variabel dependen atau subordinat (Y) tidak gentar

Kekuatan adalah kepribadian yang tidak tergoyahkan yang ditunjukkan oleh individu melalui bantuan dan komitmen dengan cara berperilaku terbaik. Dalam melakukan penyusunan posisi, para agen tidak akan lepas dari komitmen dan disposisi kerja mereka, dengan tujuan agar para delegasi akan terus menyelesaikan pekerjaan yang super awet. Sesuai dengan sintesis Reichheld dalam Sidik (2016), semakin tinggi ketergantungan delegasi dalam suatu afiliasi, semakin sederhana hubungan tersebut untuk mencapai tujuan sah yang telah ditetapkan akhir- akhir ini oleh pemilik afiliasi.

5. Skala Pengukuran

Kategori Skala Jawaban Likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiyono (2015)

Arikunto (2013) menjelaskan langkah-langkah analisis statistik deskriptif menggunakan Analisis Distribusi Frekuensi yakni sebagai berikut:

1. Menghitung rata-rata matematika (Mean).

Untuk mengetahui kesan normal responden, persamaannya adalah sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Keterangan:

$$\bar{X} = \text{mean}$$

$\sum X_i$ = jumlah tiap data

n = jumlah data

2. Tetapkan skor terbesar dan terkecil

Untuk menentukan positioning pada setiap variabel pemeriksaan cenderung dilihat dari korelasi antara skor riil dan skor terbaik. Untuk mendapatkan kecenderungan tanggapan responden, maka akan ditentukan skor normal dari jawaban yang kemudian akan diurutkan ke dalam rentang skor berikut:

Skor terkecil = 1, dan skor terbesar = 5

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Kategori Skala

Skala	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sedang
3.41 – 4.20	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Sumber: Arikunto (2016)

6. Analisis Data

Dalam tinjauan ini, strategi pemeriksaan informasi menggunakan investigasi cara, memutuskan teknik investigasi algoritmik, memutuskan strategi resampling, menggambar grafik jalan, dan menilai model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian spekulasi ini dilakukan melalui pengujian kepentingan

koefisien kumbuh dari variabel atribut pertunjukan. Besarnya koefisien relaps kualitas pekerjaan terhadap ketabahan adalah 0,706 dan nilai besar adalah 0,00. Jadi koefisien kekambuhan sangat penting karena $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa kualitas kerja sangat mempengaruhi pengabdian sehingga spekulasi utama diakui. Hasil ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki kesempatan untuk memutuskan rencana kerja memiliki tingkat kapasitas yang lebih signifikan karena perwakilan dapat memahami kualitas dan kekurangan dalam melakukan tugas. Konsekuensi dari pengujian spekulasi, disadari bahwa kualitas kerja mempengaruhi ketabahan. Hal ini sesuai dengan hasil pemeriksaan sebelumnya, I Wayan Sentana Putra (2019) terdapat pengaruh positif dan besar antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalita, serta Nursafitri Indah (2015) yang menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan sangat berpengaruh terhadap Loyalitas.

2. Pengujian teori ini dilakukan melalui pengujian kepentingan

koefisien kumbuh dari variabel kualitas pertunjukan. Besarnya koefisien relaps kualitas kerja terhadap tekanan kerja adalah -0,357 dengan nilai besar 0,003. Jadi koefisien relaps sangat besar karena $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa kualitas kerja sangat mempengaruhi tekanan kerja sehingga spekulasi selanjutnya diakui. Secara umum koefisien esteem menunjukkan bahwa semua perwakilan yang bekerja di organisasi air minum Kota Batu memiliki kesempatan untuk menentukan desain pekerjaannya dan memiliki tingkat kapasitas yang lebih signifikan karena perwakilan dapat mengetahui kualitas dan kekurangan dari usaha tersebut. Jadi peningkatan tekanan kerja yang representatif akan berkurang dan keinginan untuk bekerja juga akan meningkat.

3. Pengujian teori ini dibantu melalui pengujian kepentingan

koefisien relaps dari variabel dampak tekanan kerja. Besarnya koefisien relaps pengaruh beban kerja terhadap ketergantungan adalah 0,024 dan nilai kepentingan sebesar 0,823. Jadi koefisien relaps tidak penting untuk ketergantungan karena $0,823 > 0,05$ yang berarti bahwa tekanan kerja berpengaruh positif namun tidak terlalu besar terhadap reliabilitas. Kemudian spekulasi ketiga ditepis. Hasil ini menunjukkan bahwa perwakilan yang bekerja di organisasi air minum provinsi di Kota Batu dengan asumsi mereka memiliki tekanan kerja berada dalam klasifikasi sangat tinggi atau sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa perwakilan yang bekerja di lapangan memiliki resiko kelelahan yang tinggi yang berdampak pada perasaan cemas yang tinggi dengan tanda-tanda kelelahan efektif, perasaan goyah, menantang untuk istirahat dan mental serta keadaan menjadi putus asa, sehingga keinginan untuk berubah. pekerjaan lebih diperhatikan.

4. Pengujian hipotesis ini dibantu melalui pengujian kepentingan

koefisien relaps variabel dampak langsung (cara) diperoleh atribut kerja terhadap kesetiaan melalui tekanan kerja. Orientasi koefisien relaps kualitas pekerjaan terhadap keandalan melalui

tekanan kerja adalah - 0,009 dengan nilai kepentingan 0,844. Koefisien regresi tersebut disimpulkan bahwa stres kerja tidak dapat memediasi karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas secara signifikan serta memiliki koefisien bernilai negatif karena $0,844 > 0,05$. Maka hipotesis keempat ditolak. Secara keseluruhan nilai rata-rata untuk karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas melalui stres kerja yang tidak memediasi karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas, adalah masuk dalam kategori sangat tinggi atau lebih besar risikonya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pegawai yang bekerja di lapangan memiliki risiko kelelahan fisik yang tinggi dimana berdampak pada tingkat stres yang tinggi dengan indikasi mudah lelah, merasakan pusing kepala dan susah untuk beristirahat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pekerjaan terhadap ketabahan yang dimediasi oleh tekanan kerja atau organisasi air lingkungan di Kota Batu. Sebagai pemeriksaan informasi dan pengujian spekulasi harus terlihat bahwa: 1) kualitas kerja sangat mempengaruhi dedikasi; 2) atribut kerja berpengaruh signifikan terhadap tekanan kerja; 3) tekanan kerja berpengaruh terhadap keteguhan, dan; 4) Atribut kerja mempengaruhi reliabilitas yang diintervensi oleh tekanan kerja pada organisasi air minum di Kota Batu.

Mengingat akibat dari pemeriksaan tersebut, maka eksplorasi ini berakhir sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang meningkat, dapat meningkatkan ketabahan yang representatif di Perusahaan Air Minum Kota Batu.
2. Atribut kerja yang lebih baik, akan mengurangi beban kerja pada perwakilan PDAM Kota Batu.
3. Tekanan kerja yang berkurang, sebenarnya ingin meningkatkan ketabahan yang representatif bagi Perusahaan Air Minum Kota Batu.
4. Kualitas pekerjaan yang baik akan memperluas pekerjaan sebagai dampak dari perluasan bobot kerja pada perluasan dedikasi perwakilan di Perusahaan Air Minum Kota Batu.

Melihat selesainya pemeriksaan di atas, berikut beberapa usulan atau gagasan sebagai konsekuensi dari tinjauan ini:

1. Bagi dokter spesialis yang akan mengarahkan pemeriksaan lebih lanjut:
 - a. sebuah. Dipercaya bahwa pemeriksaan ini dapat dibuat dengan menganalisis berbagai faktor atau faktor yang dapat mempengaruhi ketabahan representatif, misalnya: nilai gaji dan kepercayaan.
 - b. Para ahli lebih lanjut juga dapat menggunakan teknik yang berbeda dalam melihat keteguhan yang representatif, misalnya melalui pertemuan dari atas ke bawah dengan pekerja, sehingga data yang diperoleh dapat lebih bergeser daripada survei yang jawabannya dapat diakses.
2. Bagi Kepala Badan Pemeriksa dan Pengawas Perusahaan Air Minum Kota Batu, khususnya mengerjakan gambar atau pelaksanaan bantuan untuk memperluas kemudahan penggunaan dan klien asli Perusahaan, khususnya klien luar tanpa mengurangi pekerjaannya sebagai organisasi bantuan publik.

REFERENSI

- Agustina Massora¹⁾ Indah Widyanti²⁾. Pengaruh kualitas pelayanan dan citra perusahaan terhadap kepuasan pelanggan serta implikasinya terhadap loyalitas pelanggan PT. bank syariah mandiri cabang tamarin jakarta. JURNAL MANAJEMEN FE-UB P. ISSN: 2338-6584 Vol. 9, No. 1, April 2021 E. ISSN: 2746-3680
Hal. 20-38
- Ahmad Rizal, (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat. Jumant 11 (2), 137-146, 2019 Jurnal pancabudi.
- Akmal. 2012. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk. Cabang Salatiga. Jurnal Manajemen UPI Bandung.
- Berto Kristanto Purba. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau Kampus Bina Widya Jl.H.R. Soebrantas Km 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293 Telp/Fax. 0761-63277
- Charlos Alexander Lumiu, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9. No. 3, 2019 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X)
- Indah Nursafitri. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Universitas Jember, skripsi Managemen and business.
- Indi Djastuti. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan An Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah. Universitas Diponegoro. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi. Vol. 13, No. 1, April 2011, Him. 1 – 19.
- M. Panji Elaga. 2021. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Pada Komitmen Organisasional Bagi Karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin. Univeritas Sriwijaya, fakultas Ekonomi-skripsi of manajemen and bisnis (diakses, 2021).
- Nasir Mahyudin, Suprayetno Joko, Nurly Santi I Sulaimiah. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Administarsi Umum. Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Ntb. Universitas Mataram, Distribusi - Journal of Management and Business, 6(1), 47–54. Vol. 6 No. 1 (2018):
- Pramesti Eka Sari. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Surya Sembada Surabaya. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang, Surabaya 60231. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 05 Nomor 01.