

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

IKA AYU FEBRIANA

11190710

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana



DISUSUN OLEH:

IKA AYU FEBRIANA

11190710

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh

Ika Ayu Febriana

11190710

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2023

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ika Ayu Febriana
NIM : 11190710
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
DENGAN Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 26 Juni 2023

Yang menyatakan



(Ika Ayu Febriana)
NIM.11190710

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
DENGAN Kecerdasan Emosional sebagai Variabel
Moderasi**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

IKA AYU FEBRIANA

11190710

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 20 Juni 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Ketua Tim Penguji)



2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si

(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)



3. Dr. Heru Kristanto, MT

(Dosen Penguji)



Yogyakarta, 26 Juni 2023

Disahkan Oleh:

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 25 Mei 2023



Ika Ayu Febriana

11190710

HALAMAN MOTTO

“Karena itu, saudara-saudaraku yang kekasih, berdirilah teguh, jangan goyah, dan giatlah selalu dalam pekerjaan Tuhan! Sebab kamu tahu, bahwa dalam persekutuan dengan Tuhan jerih payahmu tidak sia-sia”

(1 Korintus 15:58)

“Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa!”

(Roma 12:12)

“Kerjakan apapun yang menjadi bagian kita dengan hati, doakan dengan penuh pengharapan, selebihnya biar menjadi urusan Tuhan”

(Ika Ayu Febriana)

DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan rasa syukur kepada:

1. Tuhan Yesus atas pertolongan dan campur tangan kasih-Nya karena telah memberikan kesehatan dan kemampuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan sarjana.
2. Orang tua penulis yaitu bapak Suyanto dan ibu Masripah yang sangat mengasihi penulis dengan penuh kasih sayang, selalu mendoakan dan mendukung penulis dalam segala hal sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Pusat Pengembangan Anak (PPA), Gereja Injil Tanah Jawa (GITJ), dan Lembaga Compassion yang memberikan dukungan berupa bantuan beasiswa sehingga penulis bisa mengikuti dan menyelesaikan pendidikan sarjana ini.
4. Ibu Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan waktu dan tenaga dalam membimbing, mengarahkan, serta memberikan masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen dan para staff atas bantuan dan ilmu yang telah diberikan selama penulis berdinamika di Universitas Kristen Duta Wacana.
6. Yang terkasih Mas Brian Dwi Riswanto yang selalu mendoakan, memberikan semangat penuh, perhatian, asupan dan kasih sayang selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
7. Teman kecil penulis: Mas Danang, Wisnu, dan Putri yang selalu *care* selama menjalani studi dan bersama-sama menyelesaikan pendidikan sarjana ini.
8. Mba Galih, Mba Tika, Mas Wahyu yang sudah meluangkan waktu dan bersedia membantu serta bertukar pikiran dalam proses pengerjaan skripsi.
9. Teman seperjuangan dalam proses pengerjaan skripsi, Jevan, Tasya dan Fany.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi. Penulisan skripsi ini, dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh dan mencapai gelar sarjana Strata 1 Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya sebagai penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dalam mencari responden serta dukungan secara material dan moral.
3. Sahabat dan kakak tingkat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 25 Mei 2023



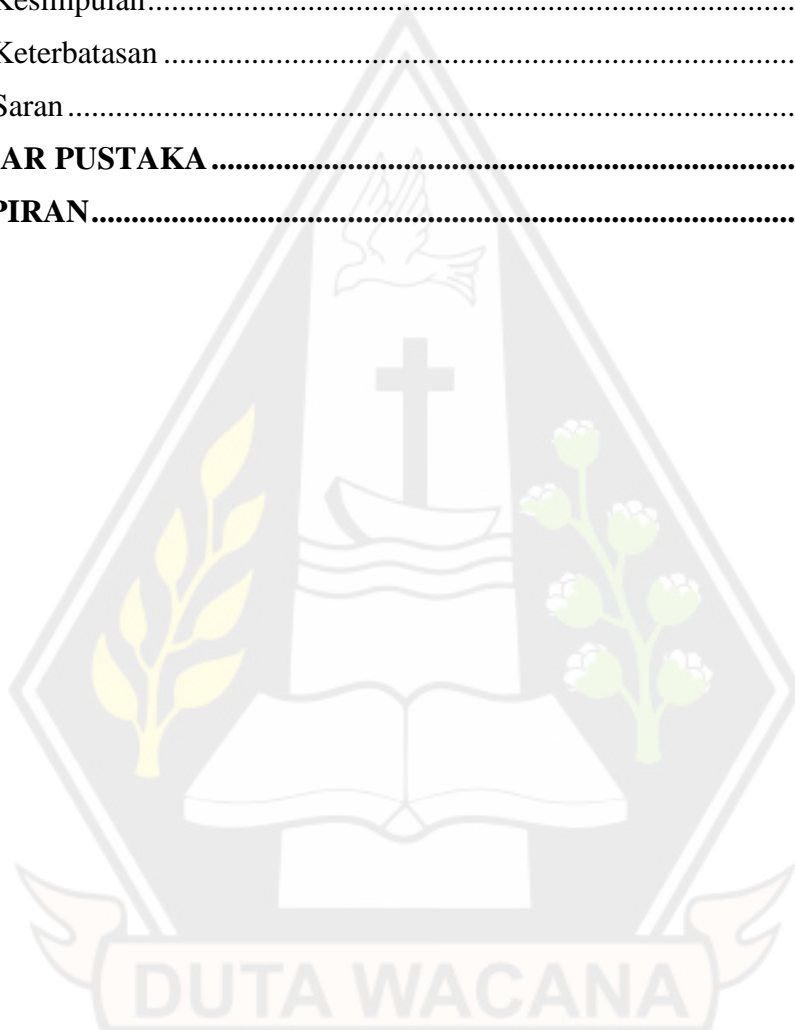
Ika Ayu Febriana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Manfaat untuk Penelitian	9
1.5.2 Manfaat untuk Perguruan Tinggi.....	9
1.5.3 Manfaat untuk Perusahaan.....	9
1.6 Batasan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Teori Stres Kerja.....	11
2.1.1.1 Definisi Stres Kerja.....	11
2.1.1.2 Manfaat Stres Kerja.....	12
2.1.1.3 Gejala – Gejala dari Stres Kerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Stres Kerja	13
2.1.2 Teori Kreativitas Karyawan.....	14
2.1.2.1 Definisi Kreativitas Karyawan.....	14
2.1.2.2 Ciri-Ciri Kreativitas	15

2.1.2.3 Faktor-faktor Kreativitas	16
2.1.2.4 Indikator Kreativitas Karyawan	16
2.1.3 Teori Kecerdasan Emosional	17
2.1.3.1 Definisi Kecerdasan Emosional	17
2.1.3.2 Indikator Kecerdasan Emosional	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Hipotesis Penelitian.....	22
2.3.1 Stres Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan	22
2.3.2 Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan.	23
2.4 Kerangka Penelitian	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Data dan Sumber Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	25
3.2.1 Populasi Penelitian.....	25
3.2.2 Sampel Penelitian	25
3.3 Teknik Pengumpulan Data	26
3.4 Uji Kuesioner	26
3.4.1 Uji Validitas.....	27
3.4.2 Uji Reliabilitas	28
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	28
3.6 Alat Analisis	31
3.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	31
3.6.2 Analisis Regresi Sederhana.....	32
3.6.3 Analisis Regresi dengan Variabel Moderasi	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum	34
4.2 Profil Responden	35
4.3 Analisis Uji.....	40
4.3.1 Uji Validitas.....	40
4.3.2 Uji Reliabilitas	42
4.4 Statistik Deskriptif.....	43
4.5 Pengujian Hipotesis.....	44
4.5.1 Uji F.....	44

4.5.2 Uji Regresi Sederhana	45
4.5.3 Uji Moderasi	45
4.6 Pembahasan Hasil.....	47
4.6.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kreativitas Karyawan.....	47
4.6.2 Kecerdasan Emosional Memoderasi Hubungan Stres Kerja terhadap Kreativitas Karyawan	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Keterbatasan	50
5.3 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	57



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert	26
Tabel 3. 2 Indikator Variabel	29
Tabel 4. 1 Respon Rate Kuesioner	34
Tabel 4. 2 Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4. 3 Kategori Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4. 4 Kategori Responden Berdasarkan Masa Kerja/Lama Bekerja.....	36
Tabel 4. 5 Kategori Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 4. 6 Kategori Responden Berdasarkan Provinsi Tempat Kerja	38
Tabel 4. 7 Kategori Responden Berdasarkan Jabatan Di Perusahaan.....	39
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4. 10 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	43
Tabel 4. 11 Hasil Uji F.....	44
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Sederhana (H1).....	45
Tabel 4. 13 Hasil Uji Moderasi	46



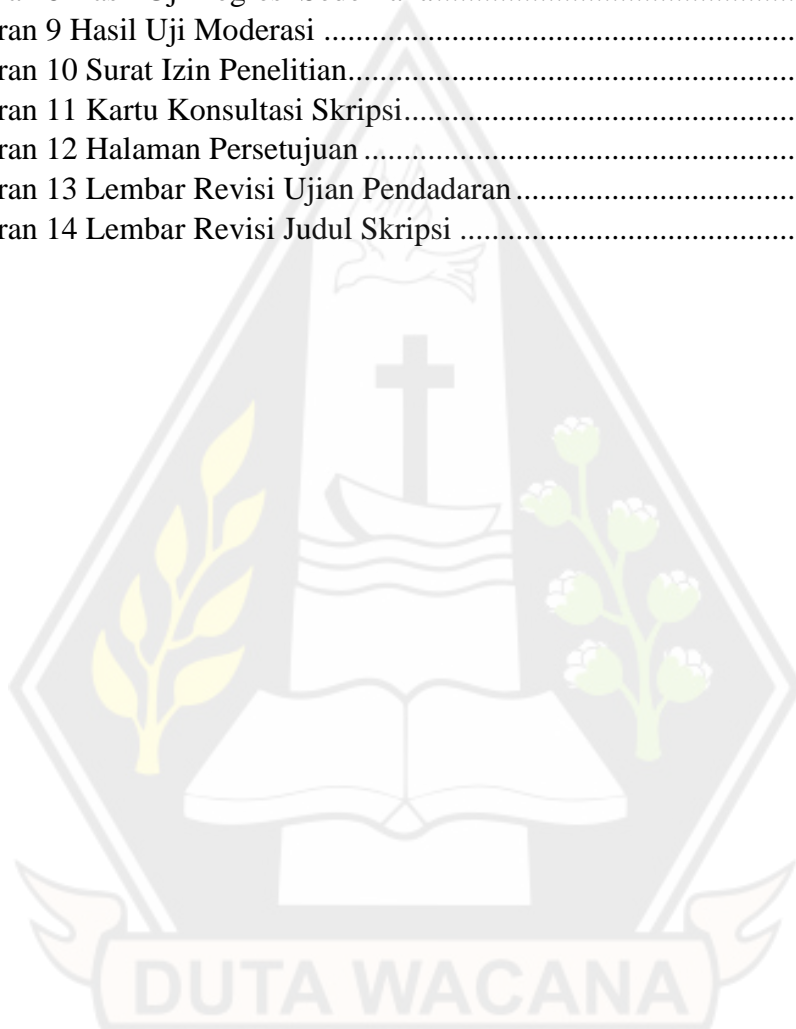
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 24



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	57
Lampiran 2 Data Responden.....	64
Lampiran 3 Jawaban Responden.....	72
Lampiran 4 Analisis Deskriptif.....	79
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	81
Lampiran 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif	85
Lampiran 7 Hasil Uji F	85
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	86
Lampiran 9 Hasil Uji Moderasi	87
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian.....	88
Lampiran 11 Kartu Konsultasi Skripsi.....	89
Lampiran 12 Halaman Persetujuan	90
Lampiran 13 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	91
Lampiran 14 Lembar Revisi Judul Skripsi	92



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

**Ika Ayu Febriana
11190710**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email: ikaayu222@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kreativitas karyawan dan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi hubungan stres kerja terhadap kreativitas karyawan. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan memperoleh sampel melalui kuesioner dan teknik *purposive sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 126 responden yang bekerja di perusahaan manufaktur di Pulau Jawa dengan masa kerja minimal 2 tahun. Teknik analisis data yang digunakan: uji F, uji regresi sederhana dan uji moderasi. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kreativitas karyawan. Sedangkan hasil analisis dengan menggunakan uji moderasi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kreativitas karyawan secara signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mencairkan pengaruh stres kerja terhadap kreativitas karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kreativitas Karyawan, Kecerdasan Emosional.

**THE EFFECT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE CREATIVITY
WITH EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A MODERATION VARIABLE**

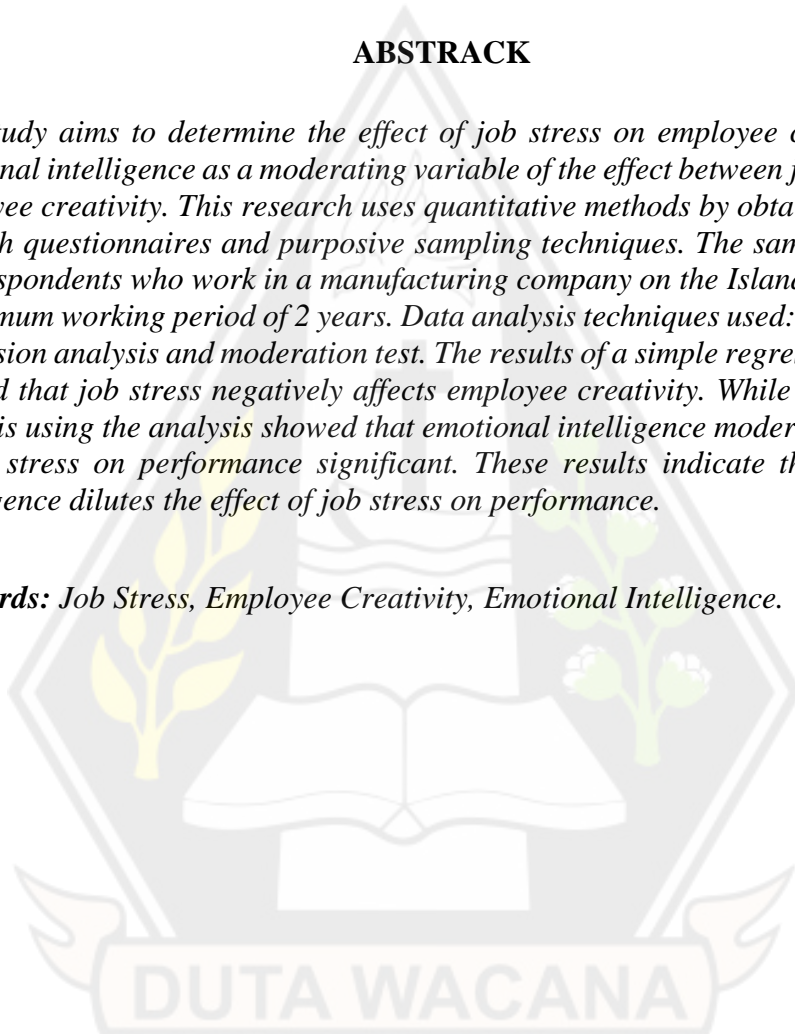
**Ika Ayu Febriana
11190710**

**Management Department Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
Email: ikaayu222@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job stress on employee creativity and emotional intelligence as a moderating variable of the effect between job stress with employee creativity. This research uses quantitative methods by obtaining samples through questionnaires and purposive sampling techniques. The sample used was 126 respondents who work in a manufacturing company on the Island of Java with a minimum working period of 2 years. Data analysis techniques used: F test, simple regression analysis and moderation test. The results of a simple regression analysis showed that job stress negatively affects employee creativity. While the results of analysis using the analysis showed that emotional intelligence moderates the effect of job stress on performance significant. These results indicate that emotional intelligence dilutes the effect of job stress on performance.

Keywords: *Job Stress, Employee Creativity, Emotional Intelligence.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Revolusi industri 4.0 membawa dampak pada perubahan yang sangat pesat dari segala aspek kehidupan, termasuk di dalam dunia kerja. Perubahan struktur dan tindakan perusahaan dari tradisional menjadi modern seperti hadirnya konsep automasi dan kecerdasan buatan di industri membuat kinerja menjadi lebih efektif dan efisien (Marnisah, 2020). Kemudahan industri modern saat ini memunculkan model bisnis baru yang membuat persaingan semakin ketat sehingga suatu industri perlu memiliki ciri khas sendiri yang unik yang mampu membedakan dengan pesaing lainnya. Dalam hal ini, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi sebagai aset serta kekuatan organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan industri sehingga mampu bertahan dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Kemudahan industri dengan memanfaatkan teknologi seperti robot dan mesin-mesin canggih tentu juga akan berdampak pada pemangkasan kebutuhan sumber daya manusia dalam proses produksi maupun bisnis, ditambah faktor pada peningkatan jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mengalami peningkatan secara terus-menerus setiap tahunnya, tentu membuat persaingan semakin ketat dan tuntutan yang dibebankan kepada pekerja semakin banyak di era digital. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), peningkatan partisipasi angkatan kerja yang awalnya 67,80 persen pada tahun 2021 meningkat menjadi 68,63 persen di tahun 2022. Melihat kondisi tersebut, tenaga kerja harus mempunyai nilai tambah seperti memiliki kemampuan yang kreatif,

inovatif, terbuka terhadap perubahan serta mampu berorientasi kemasa depan supaya dapat bertahan dalam persaingan kerja yang semakin kompetitif.

Perilaku kreatif dapat menciptakan berbagai kreativitas yang mana sangat penting bagi organisasi saat ini untuk perkembangan dan keberlanjutan perusahaan. Menurut Jafri *et al.*, (2016), berpendapat bahwa karyawan yang memiliki kemampuan berpikir *out of the box* mampu menciptakan keunggulan kompetitif dan mampu menghadapi tantangan kompleks di dunia modern yang berubah dengan cepat. Kreativitas adalah suatu kecakapan yang ada dalam diri seseorang untuk mencari dan menciptakan sesuatu yang baru maupun gabungan dari hal-hal sebelumnya (Jean & Ferinia, 2023). Dengan adanya kreativitas dapat menghasilkan ide-ide baru dan inovasi baru untuk kemajuan organisasi atau perusahaan (Tajeddini *et al.*, 2017). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa kreativitas sangat berpengaruh untuk kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan di era modern saat ini.

Tantangan di era modern membuat perusahaan berlomba-lomba untuk unggul dalam persaingan sehingga karyawan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat, yang mengakibatkan karyawan mengalami tekanan dalam bentuk stres di tempat kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang dialami seseorang akibat tekanan atas ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas perusahaan (Wirya *et al.*, 2020). Menurut Putra *et al.*, (2019), mengemukakan bahwa ada sekitar 120.000 jiwa kematian setiap tahun akibat mengalami stres di tempat kerja. Stres kerja disebabkan oleh berbagai faktor seperti tuntutan yang besar, jam kerja yang berlebihan, konflik dengan rekan kerja atau atasan, dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan seperti akibat pandemi covid-19 yang

belum lama ini terjadi. Banyak permasalahan yang muncul karena pandemi covid-19 salah satunya tenaga kerja dirumahkan sementara bahkan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut data CNBC Indonesia Tahun 2020, para pekerja di industri Indonesia yang terkena dampak pandemi covid-19 sekitar 54 persen, yang mana terdapat 19 persen yang dirumahkan sementara dan 35 persen pekerja yang diberhentikan permanen. Kondisi ini menyumbang tekanan pada karyawan yang dapat memicu stres. Selain itu, pandemi covid-19 menyebabkan peralihan kegiatan yang sebelumnya dilaksanakan secara tatap muka yang kemudian dialihkan menjadi virtual juga menyebabkan stres, yang mana pekerja perlu beradaptasi dengan perubahan sistem pola kerja. Ketidaknyamanan awal pekerja terhadap perubahan yang terjadi terus-menerus akan meningkatkan kemungkinan stres kerja (M. Liu *et al.*, 2021). Penanganan stres kerja menghabiskan banyak anggaran dalam suatu perusahaan yang tentu membebani pemberi kerja (Schwepker & Dimitriou, 2021). Oleh karena itu, stres kerja perlu dilakukan penanganan agar tidak merugikan dan berimbas pada perilaku karyawan yang tidak diinginkan perusahaan.

Menurut M. Liu *et al.*, (2021), persyaratan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan terlalu tinggi dan tingkat kontrol yang rendah dapat menyebabkan stres. Stres yang dialami karyawan tersebut misalnya, ketika target yang diberikan tidak tercapai, merasa tertekan karena pekerjaan yang berat, serta adanya desakan oleh waktu akan berdampak pada stres karyawan yang mengakibatkan hasil kerja menjadi kurang maksimal (Christy & Amalia, 2017). Menurut Jun *et al.*, (2020), menyebutkan bahwa stres dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya seperti,

kurangnya konsentrasi, inefisiensi pengambilan keputusan, dan kurangnya motivasi dalam bekerja menyebabkan kinerja pekerjaan yang buruk dan kesalahan kerja yang tidak biasa. Seorang karyawan yang berada dibawah tekanan, mereka cenderung tidak dapat menggunakan kemampuan mereka dengan cara yang tepat untuk memenuhi kebutuhan kerja sehingga kreativitas mereka terpengaruh (Naseem, 2017).

Selanjutnya dalam penelitian ini membahas mengenai kecerdasan emosional, yang mana karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengontrol dan mengelola stres dengan baik bergantung pada kecerdasan emosi yang dimiliki oleh karyawan. Menurut pendapat dari Schneider & Hite (2017), mengatakan bahwa individu yang cerdas secara emosional adalah individu yang mampu mengelola emosinya, sadar terhadap diri mereka, serta mampu memotivasi dirinya sendiri. Stres telah dianggap sebagai faktor yang mendasari munculnya emosi individu yang mengarah pada hal yang negatif (Choi *et al.*, 2019). Dalam melaksanakan tugas di tempat kerja, karyawan sering menggunakan perasaan maupun emosinya ketika bersosialisasi dengan pihak luar atau dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, karyawan dengan kecerdasan emosi yang rendah dapat diamati melalui tindakan atas emosinya seperti mudah emosi dan tidak mampu menjaga respon terhadap perasaan orang lain. Emosi yang demikian akan melukai bahkan menciptakan lingkungan kerja yang buruk (Risky *et al.*, 2022). Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik untuk menangani emosi yang timbul dari stres kerja.

Kecerdasan emosi yang dimiliki oleh karyawan berpotensi mempengaruhi sikap kerja yang positif yang mana mampu membantu perusahaan untuk mencapai keberhasilan (Naseem, 2017). Kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kreativitas yang mana mengarah pada kinerja yang kreatif (Darvishmotevali *et al.*, 2018). Penjelasan tersebut selaras dengan penelitian Volet *et al.*, (2019), ketika orang mempraktikkan emosi positif, mereka dapat meningkatkan kemampuan kognitif dan emosional untuk hidup, senang mengeksplorasi dan mengembangkan ide-ide yang lebih imajinatif. Dengan demikian, karyawan yang cerdas secara emosional akan mampu menunjukkan kreativitas diri mereka (Altinay *et al.*, 2021).

Kemampuan karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik memungkinkan individu untuk menangani pekerjaannya dengan tingkat kesulitan yang tinggi, mampu menerapkan kreativitas dalam pekerjaannya, seperti menciptakan ide-ide berbeda yang bermanfaat di tempat kerja (Darvishmotevali *et al.*, 2018). Akan tetapi, dalam lingkungan kerja yang dinamis saat ini, menimbulkan kekhawatiran organisasi pada stres kerja yang meningkat di tempat kerja. Sehingga, dengan kecerdasan emosional yang dimiliki individu mampu membantu mereka mengatasi stres tersebut dan mampu meningkatkan kesejahteraannya dalam bentuk kreativitas (Naseem, 2017).

Berdasarkan penelitian Naseem (2017), yang meneliti terkait stres kerja, kreativitas karyawan, dan kecerdasan emosional di satu perusahaan manufaktur The Suzuki di Pakistan perlu diteliti lebih lanjut dengan melihat sudut pandang

budaya di negara yang berbeda. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis perbandingan pada penelitian sebelumnya tentang stres kerja, kreativitas karyawan, dan kecerdasan emosional dengan melihat hubungan secara langsung antara stres kerja terhadap kecerdasan emosional dan kecerdasan emosional terhadap kreativitas karyawan dari kebaruan konteks penelitian pada perusahaan manufaktur di Indonesia terkhusus di Pulau Jawa.

Pulau Jawa mempunyai jumlah penduduk terpadat di Indonesia yang menurut Badan Pusat Statistik 2022 menyatakan bahwa populasi penduduk di Pulau Jawa kurang lebih 150,32 juta jiwa dan sekitar lebih dari 50 persen dari keseluruhan populasi di Indonesia. Pulau Jawa menjadi pusat industri dengan kontribusi 58,88 persen dari total keseluruhan perekonomian nasional, sehingga tenaga kerja terkonsentrasi di Jawa (Suhariyanto, 2021). Hal inilah yang menjadi dasar penelitian dilaksanakan dan dinilai dapat melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya.

Menurut hasil dari berbagai survei memperlihatkan bahwa indikasi stres yang dialami karyawan salah satunya terjadi pada perusahaan manufaktur (Airmayanti, 2009). Beberapa penelitian yang dilakukan di Indonesia juga mengungkapkan fenomena yang menggambarkan terjadinya stres kerja pada produksi perusahaan manufaktur, salah satunya seperti penelitian yang dilakukan oleh Rizki & Fajrianti (2021) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tekanan kerja yang tinggi seperti karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur memiliki potensi yang membuat stres kerja. Mengamati

keadaan tersebut, peneliti berminat untuk meneliti lebih lanjut mengenai stres kerja yang dialami karyawan pada perusahaan manufaktur.

Perusahaan manufaktur merupakan industri pengolahan yang kegiatan utamanya mengubah bahan mentah menjadi barang jadi atau setengah jadi sehingga mempunyai nilai tambah, yang mana dilakukan secara mekanis menggunakan mesin maupun tanpa mesin. Perusahaan manufaktur memiliki standar dalam menyelesaikan produksi dengan kualitas yang baik, sehingga para karyawan harus bekerja sesuai dengan standar yang diberikan (Fitryani *et al.*, 2021). Dalam penelitian ini, perusahaan manufaktur menjadi fokus utama untuk diteliti. Selain itu, perhitungan masa kerja juga menjadi pertimbangan dalam penelitian ini. Berbagai pakar peneliti telah menyebutkan bahwa kualifikasi dan masa kerja karyawan dapat mempengaruhi kreativitas (Amanile, 1988; Gong, Huang & Farh, 2009). Pengalaman karyawan akan terus meningkat sesuai dengan bertambahnya masa kerja yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dalam sebuah organisasi.

Meskipun sudah ada beberapa penelitian yang meneliti terkait kecerdasan emosional, kreativitas dan stres kerja, namun sebagian besar penelitian tersebut masih dilakukan secara terpisah. Seperti contohnya penelitian yang dilakukan oleh Abdillah & Rahmat (2017) mengatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap stres kerja, yang mana mengungkapkan bahwa karyawan dengan pengelolaan emosi yang baik cenderung memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Darvishmotevali *et al.*, (2018) memperoleh hasil yang positif dan menyatakan bahwasanya kecerdasan emosional mampu mempengaruhi

keaktivitas karyawan. Masih sedikit yang meneliti tentang variabel moderasi kecerdasan emosional terhadap hubungan stres kerja dan kreativitas karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kreativitas Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian oleh Naseem (2017) menyebutkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu diuji ulang dengan sampel yang lebih luas pada perusahaan manufaktur dalam budaya dan negara yang berbeda
2. Pada penelitian Naseem (2017) hanya berfokus pada kecerdasan emosional untuk memediasi hubungan antara stres kerja dan kreativitas karyawan tanpa melihat hubungan moderasinya.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari permasalahan tersebut, muncul beberapa pertanyaan yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kreativitas karyawan?
2. Apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh hubungan antara stres kerja terhadap kreativitas karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kreativitas karyawan.
2. Menganalisis apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh hubungan stres kerja terhadap kreativitas karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat untuk Penelitian

Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai penambahan ilmu, wawasan, dan penerapan ilmu sumber daya manusia (SDM) khususnya terkait variabel-variabel yang diteliti, yakni stres kerja, kreativitas karyawan, dan kecerdasan emosional.

1.5.2 Manfaat untuk Perguruan Tinggi

Penelitian yang dilakukan agar dapat menjadi referensi tambahan dan memberikan kontribusi koleksi perpustakaan untuk mahasiswa di Universitas Kristen Duta Wacana khususnya program studi manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia mengenai variabel stres kerja, kreativitas karyawan dan kecerdasan emosional.

1.5.3 Manfaat untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai informasi dan pertimbangan bagi perusahaan terkait pentingnya pengelolaan stres di tempat kerja, sehingga mampu mengarah pada tindakan dan sikap kerja yang baik. Selain itu, dapat berkontribusi yang berguna bagi perusahaan untuk memotivasi dan memberikan wadah bagi karyawan untuk mempraktikkan kreativitas mereka yang mengarah pada kesuksesan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis dan berbagai tantangan industri di era modern saat ini.

1.6 Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian dilakukan pada bulan Februari – Mei
2. Responden yang menjadi fokus penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur dengan masa kerja minimal dua tahun di Pulau Jawa
3. Variabel pada penelitian ini adalah:

Variabel Independen: Stres Kerja (*job stress*)

Variabel Dependen : Kreativitas Karyawan (*employee creativity*)

Variabel Moderasi : Kecerdasan Emosional (*emotional intelligence*)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang telah terkumpul, diolah, diuji dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

- a. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1): stres kerja berpengaruh terhadap kreativitas karyawan diterima atau terdukung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja berpengaruh pada rendahnya kreativitas karyawan.
- b. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan pada hubungan stres kerja terhadap kreativitas karyawan, sehingga hipotesis keempat (H2): kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kreativitas karyawan ditolak atau tidak terdukung. Hal ini berarti, adanya peningkatan maupun penurunan pada variabel kecerdasan emosional tidak akan melemahkan hubungan stres kerja terhadap kreativitas karyawan.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini tentunya masih terdapat keterbatasan, yang diantaranya sebagai berikut:

- a. Pada penelitian ini hanya melihat dari kecerdasan emosional sebagai variabel yang memoderasi stres kerja terhadap kreativitas karyawan. Terdapat variabel-variabel lainnya yang dapat ditambahkan sebagai

variabel yang memoderasi hubungan stres kerja terhadap kreativitas karyawan yang mampu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kreativitas karyawan.

- b. Objek penelitian ini berfokus pada karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur dengan masa kerja minimal 2 tahun di Pulau Jawa. Penelitian ini kemungkinan akan memiliki hasil yang berbeda, apabila diteliti pada jenis perusahaan ataupun di Pulau atau wilayah yang berbeda.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian ini, dapat memberikan kontribusi saran sebagai berikut:

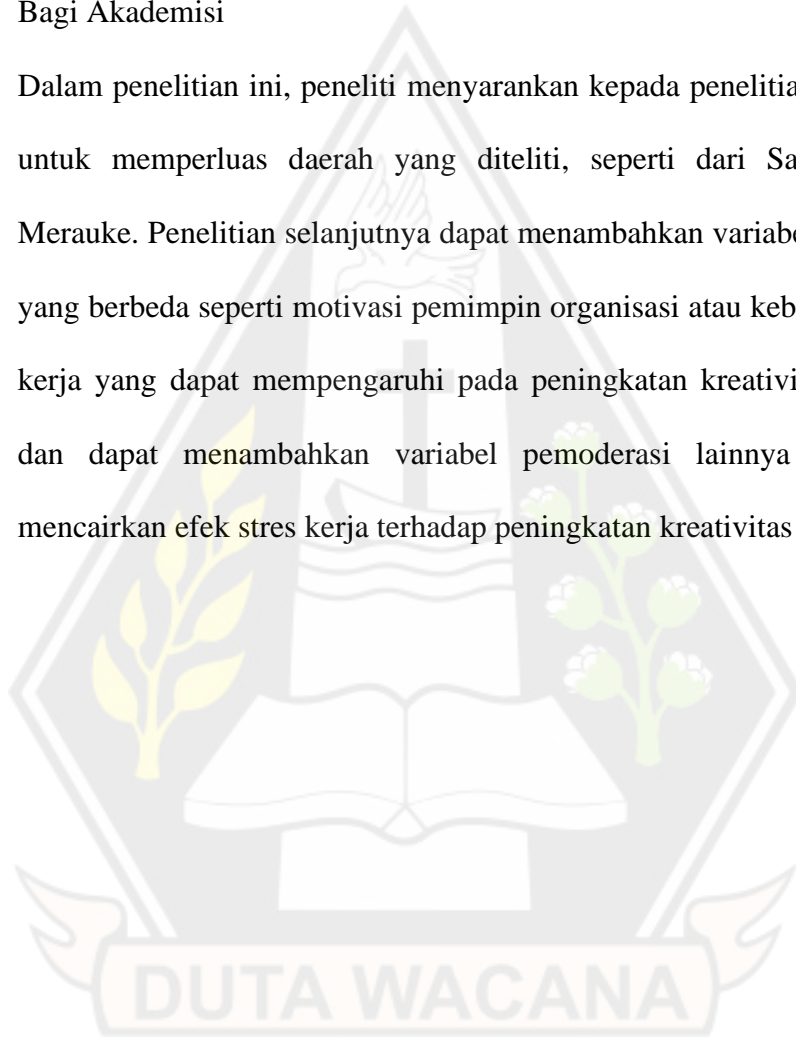
- a. Bagi Perusahaan

Persaingan industri yang semakin ketat karena perkembangan teknologi yang semakin canggih, menjadi tantangan bagi perusahaan untuk kompetitif salah satunya dengan cara menciptakan ide kreatif dan inovatif yang bermanfaat bagi perusahaan. Dalam menjalankan tugas di tempat kerja memungkinkan karyawan mengalami stres akibat tekanan yang mana berdampak buruk terhadap kreativitas karyawan. Penting bagi perusahaan untuk mengatasi karyawan yang mengalami stres berlebih di tempat kerja agar mampu mengontrol atau mengelola stres dengan baik sehingga tidak berimbas pada perilaku karyawan yang tidak diinginkan perusahaan. Hal tersebut dapat dicapai dengan memberikan target pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan keterampilan karyawan, menerapkan manajemen konflik yang baik, merekrut karyawan yang tepat dan memberikan insentif yang sesuai dengan gaji atau karyawan yang bekerja.

Selain itu, perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melatih karyawan untuk mengenali, memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, bukan untuk melampiaskan emosi negatif, memotivasi diri sendiri dan orang lain

b. Bagi Akademisi

Dalam penelitian ini, peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk memperluas daerah yang diteliti, seperti dari Sabang sampai Merauke. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independen yang berbeda seperti motivasi pemimpin organisasi atau keberagaman tim kerja yang dapat mempengaruhi pada peningkatan kreativitas karyawan dan dapat menambahkan variabel pemoderasi lainnya yang dapat mencairkan efek stres kerja terhadap peningkatan kreativitas karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Airmayanti, D. (2009). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pekerja bagian Produksi PT ISM Bogasari Flour Mills. *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Altinay, L., Kinali Madanoglu, G., Kromidha, E., Nurmagambetova, A., & Madanoglu, M. (2021). Mental Aspects of Cultural Intelligence and Self-Creativity of Nascent Entrepreneurs: The Mediating Role of Emotionality. *Journal of Business Research*, 131, 793–802.
- Antonita Christy, N., & Sholihati Amalia, dan. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Asih, Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja. *Semarang University Press*, Semarang.
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of Employees' Innovative Behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601–1620. doi:10.1108/IJCHM-02-2017-0079.
- Bani-Melhem, S., Abukhait, R. M., & Mohd. Shamsudin, F. (2020). Does Job Stress Affect Innovative Behaviors? Evidence from Dubai Five-Star Hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(3), 344–367. doi:10.1080/15332845.2020.1737769.
- Choi, H. M., Mohammad, A. A. A., & Kim, W. G. (2019). Understanding Hotel Frontline Employees' Emotional Intelligence, Emotional Labor, Job Stress, Coping Strategies and Burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 199–208. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.05.002>.
- CNBC Indonesia. (2020). *Survei: Karena Covid-19, 35% Pekerja di Indonesia Kena PHK*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007145144-4-192535/survei-karena-covid-19-35-pekerja-di-indonesia-kena-phk>.
- Cooper, Donald R., Pamela S Schindler (2014), *Business Research Methods*, Edisi 12, New York : McGraw Hill.
- Darvishmotevali, M., Altinay, L., & De Vita, G. (2018). Emotional Intelligence and Creative Performance: Looking Through the Lens of Environmental Uncertainty and Cultural Intelligence. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 44–54. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.014>.
- Dewi, D.A. (2018). Modul Uji Validitas dan Reliabilitas. Universitas Diponegoro. <https://www.researchgate.net/publication/328600462>.
- Eka Wahyuni, F. (n.d.). Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya 2022. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).

- Fatmawiyati, J.-. (2018). *Telaah Kreativitas*.
<https://www.researchgate.net/publication/328217424>.
- Fitryani, C., Achmad, S., Santosa, D. (2021). *Gambaran Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan*. Prodi Pendidikan Dokter, Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Bandung, Indonesia.
- Fredyan, E. (2017). Work Stress Effect on The Creativity of Employees Moderated by Emotional Intelligence. *From Research To Practice: Embracing the Diversity*. University of Muhammadiyah Malang.
- González-González, T., & García-Almeida, D. J. (2021). Frontline Employee-Driven Innovation Through Suggestions In Hospitality Firms: The Role Of The Employee's Creativity, Knowledge, And Motivation. *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102877>.
- Jafri, M. H., Dem, C., & Choden, S. (2016). Emotional Intelligence and Employee Creativity: Moderating Role of Proactive Personality and Organizational Climate. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 54–66.
- Jafri, H.Md. (2020). *Moderating Role of Emotional Intelligence on Personality–Employee Creativity Relationship*. *Management and Labour Studies*. 45(1) 15–30. DOI: 10.1177/0258042X19890243.
- Jauza Rizki, P. (n.d.). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional terhadap Stres pada Karyawan*.
- Jun, J., Tucker, S., & Melnyk, B. M. (2020). Clinician Mental Health and Well-Being During Global Healthcare Crises: Evidence Learned from Prior Epidemics for COVID-19 Pandemic. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 17(3), 182–184. doi:10.1111/wvn.12439.
- Khedhaouria, A., Montani, F., & Thurik, R. (2017). Time Pressure and Team Member Creativity within R&D Projects: The Role of Learning Orientation and Knowledge Sourcing. *International Journal of Project Management*, 35, 942-954. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.04.002>.
- Khurniawan, A, W & Erda, G. (2019). *Potret Tenaga Kerja Lulusan SMK pada Industri Manufaktur*. Vocational Education Policy, White Paper, Jakarta.
- Li, Y., Wu, Q., Li, Y., Chen, L., & Wang, X. (2019). Relationships Among Psychological Capital, Creative Tendency, and Job Burnout Among Chinese Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3495–3503.
- Liu, M., Balamurugan, S., & Seetharam, T. G. (2021). Impact of Stress on Software Developers by Moderating the Relationship Through Emotional Intelligence in a Work Environment. In *Aggression and Violent Behavior*. Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2021.101609>.

- Liu, J., & Liu, Y. (2020). Reducing the Harmful Impact of Work Stress on Creativity? Buffering Model of Available Resources. *Open Journal of Social Sciences*, 08(02), 62–76. <https://doi.org/10.4236/jss.2020.82006>.
- Lurekke Jean Jr, Cv., & Ferinia, R. (n.d.). Perspektif: Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*.
- Mahmudah, R., Farida, U., & Chamidah, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntans*. 5(2):242 - 254.
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0*. CV Budi Utama.
- Montani, F., Courcy, F., & Vandenberghe, C. (2017). Innovating Under Stress: The Role of Commitment and Leader-Member Exchange. *Journal of Business Research*, 77, 1–13. doi:10.1016/j.jbusres.2017.03.024.
- Muhammad Rasyid Abdillah & Adi Rahmat. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. DOI: 10.17605/OSF.IO/HN423.
- Munandar, Utami. (2009). Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. *Rineka Cipta*, Jakarta.
- Naseem, K. (2017). Job Stress and Employee Creativity: The Mediating Role of Emotional Intelligence. In *International Journal of Management Excellence* (Vol. 9, Issue 2).
- Ngo, L. V., Nguyen, N. P., Lee, J., & Andonopoulos, V. (2020). Mindfulness and Job Performance: Does Creativity Matter? *Australasian Marketing Journal*, 28 (3), 117–123.
- Putra, A. G. G., Umar, M. F. R., & Hadi, C. (2019). Kesejahteraan Dan Emosi Karyawan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi Talenta*, 4(2), 122. <https://doi.org/10.26858/talenta.v4i2.7693>.
- Risky, A., Selan, Y., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Kaluge, A. H. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jmpis*, 4(1).
- Sanjaya, F. (2012). Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>.
- Schneider, R. C., & Hite, P. D. (2017). NCAA Athletic Department Employee Perceptions of Workplace Related Burnout, Commitment, and Emotional

- Intelligence. *Physical Culture and Sport, Studies and Research*, 76(1), 35–46. <https://doi.org/10.1515/pcssr-2017-0028>.
- Schwepker, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using Ethical Leadership to Reduce Job Stress and Improve Performance Quality in the Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94.
- Sinambela, P. L. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya. *Graha Ilmu*, Yogyakarta.
- Siyal, S., Xin, C., Umrani, A., & Fatima, S. (2021). How Do Leaders Influence Innovation and Creativity in Employees? The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Administration and Society*.
- Solechan & Zidan, Z. (2019). Pengembangan Kecerdasan Emosional di SMA Primaganda Bulurejo Diwrek Jombang. *Jurnal Ilmuan*. 1(2).
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta*, CV, Bandung.
- Tajeddini, K., Altinay, L., Ratten, V., (2017). Service Innovativeness and the Structuring of Organizations: the Moderating Roles of Learning Orientation and Interfunctional Coordination. *Int. J. Hosp. Manage.* 65, 100–114.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T.H., Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Bisnis* Vol. 2, No. 1. ISSN 2614-5502 / e-ISSN 2614-72462.
- Volet, S., Seghezzi, C., & Ritchie, S. (2019). Positive Emotions in Student-Led Collaborative Science Activities: Relating types and sources of emotions to engagement in learning. *Studies in Higher Education*, 44(10), 1734–1746.
- Wang, X., Zhang, Z., & Chun, D. (2022). How Does Mobile Workplace Stress Affect Employee Innovative Behavior? The Role of Work–Family Conflict and Employee Engagement. *Behavioral Sciences*, 12(1), 1–13. doi:10.3390/bs12010002.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Wong, A. K. F., Kim, S. S., Kim, J., & Han, H. (2021). How the COVID-19 Pandemic Affected Hotel Employee Stress: Employee Perceptions of Occupational Stressors and Their Consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 2–10.