PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
"Studi Kasus di Divisi *Call Centre* Infomedia Buah Batu"

EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEES PERFORMANCE
"Case Study in InfomediaBuah Batu Call Center Division"

[1]Adlan Akbar Basyiruddin, [2]Anita Silvianita
[1,2,3]**Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom**
[1]adlandoecky@gmail.com,[2]anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kemampuan Infomedia Nusantara dalam pengelolaan *directory* informasi ditunjang dengan komitmen untuk senantiasa melakukan pengembangan secara terus menerus terhadap teknologi, sistem, dan SDM yang dimiliki, mengarahkan Infomedia Nusantara menuju posisi sebagai Pusat Informasi Nasional Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* Telkomsel. Stres kerja adalah sesuatu persepsi mengenai pekerjaan yang berlebih sehingga dapat berdampak negatif pada kondisi psikologis. Sedangkan kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Hipotesis dari penelitian ini adalah "Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di divisi *Call Center* Telkomsel Infomedia".

Objek penelitian ini adalah PT. Infomedia Nusantara. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 91 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* adalah teknik *purposive sampling* dengan populasi yaitu karyawan Call Center Telkomsel Infomedia Buah Batu, Bandung. Analisis data ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Stres Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, sebaiknya PT. Infomedia Nusantara Buah Batu bisa memperkecil stress kerja karyawan melalui program-program internal dari perusahaan yang dikhususkan untuk memberikan kenyaman agar karyawan tidak gampang stres.

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Infomedia

Abstract

Infomedia Nusantara's capability in managing the information directory is supported by the commitment to continuously develop the technology, system and human resources owned, directing Infomedia Nusantara to the position of National Information Center of Indonesia.

This study aims to determine the effect of job stress on employee performance in PT. Infomedia Nusantara Batu Fruit in Call Center division of Telkomsel. Job stress is a perception of an excessive occupation that can have a negative impact on psychological conditions. While the performance of employees is the ability of employees in doing certain skills. The hypothesis of this research is "Working Stress has a significant effect on Employee Performance in Call Center division of Telkomsel Infomedia".

The object of this research is PT. Infomedia Nusantara. Data collection was obtained through the distribution of questionnaires to 91 respondents. Sampling technique using nonprobability sampling is purposive sampling technique with population that is employees Call Center

Telkomsel Infomedia Buah Batu, Bandung. This data analysis uses simple descriptive and linear regression analysis.

The results of this study indicate that Job Stress variable has a significant negative effect on Employee Performance. The test results were done by partial test (t test) and resulted in the conclusion that the null hypothesis was rejected. It is known that Employee Performance is influenced by Job Stress.

Based on the results of research, should PT. Infomedia Nusantara Batu Fruit can minimize the stress of employee work through internal programs of the company which is devoted to provide comfort for employees not easy to stress.

Keywords: Job Stress, Employee Performance, PT. Infomedia

---

1. Pendahuluan

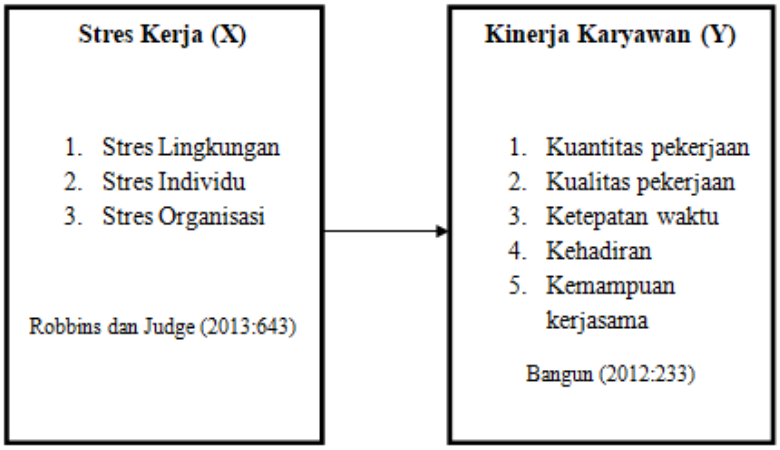
PT. Infomedia Nusantara adalah salah satu anak perusahaan Telkom Group yang menyediakan jasa layanan *contact center* terbaik di Indonesia. Untuk mempertahankan citra baik perusahaan, karyawan harus memiliki kinerja yang stabil yang sesuai dengan aturan dari perusahaan. Pada divisi *Call Center* misalnya, suatu badan organisasi yang dirancang untuk berinteraksi langsung dengan pelanggan melalui layanan telpon. kinerja karyawan cenderung belum memenuhi target yang diinginkan perusahaan. PT.Infomedia menargetkan kinerja karyawan sekurang-kurangnya mencapai 75%.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalahnya adalah bagaimana stres kerja dan kinerja karyawan, serta bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel dari bulan Agustus 2017 sampai Desember 2017.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Wijono dalam Harissma & Andre (2013) stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis. Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Stres yang tidak teratasi akan berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu diperlukan. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan adanya kinerja yang menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pemimpin tekanan-tekanan yang diberikan oleh seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan dari tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang dipaparkan di tinjauan pustaka, maka dirumuskan hipotesis penulis sebagai berikut: "terdapat pengaruh signifikan pada Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh antara Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena analisis penelitian ini melibatkan aktivitas perhitungan yang hasilnya akan dijabarkan secara numerik atau dalam bentuk angka-angka untuk untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel.

Penilaian kuisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rentang skala *Likert*. Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Skala *Likert* dikatakan ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkat atau preferensi yang "lebih tinggi" dari Setuju, dan Setuju "lebih tinggi dari Ragu-ragu (Ghozali, 2012).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, diperoleh responden sebanyak 100 sampel.

Teknik pengujian data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan perhitungan statistik variabel yang penulis teliti dinyatakan valid dan reliabel. Teknis analisis data yang dipakai adalah analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Sederhana menggunakan bantuan software SPSS. Statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data sehingga mudah untuk dipahami. Statistik deskriptif hanya menguraikan atau memberikan keterangan mengenai suatu data dan fenomena.

Regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Model hubungan Stres kerja dengan variabel X dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$\boldsymbol{Y = a + bX}$$

Dimana :

Y = Subyek variabel terikat yang mempunyai nilai tertentu
a = Konstanta
b = Koefisien regresi variabel X
X = Subyek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa baik variabel bebas (X) menjelaskan variabel terikat (Y). Purwanto dan Sulistyastuti (2011:195), koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen.Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\mathbf{KD = r^2 x 100\%}$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Langkah selanjutnya dalam regresi linear sederhana yaitu pengujian hipotesis (uji t). Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel Stres kerja (X) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Kriteria perhitungan

- H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila t hitung> t tabel
- H_0diterima dan H_1ditolak apabila t hitung< t tabel

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis

Hasil analisis dari penelitian ini menyatakan bahwa bahwa mayoritas karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel berjenis kelamin wanita; mayoritas karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel berusia 20 sampai 25 tahun; dan mayoritas karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel Belum Menikah.
Skor yang diperoleh variabel Stres kerja (X) sebesar 11303 atau 75,4% dari skor ideal yaitu 15000. Dengan demikian Stres Kerja (X) berada pada kategori tinggi. Sedangkan skor yang diperoleh variabel Kinerja Karyawan (Y) 4108 atau 82,2% dari skor ideal yaitu 5000. Dengan demikian Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori tinggi.

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.448	.180		24.750	.000
	Stres Kerja (X)	-.584	.066	-.668	-8.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari output *software SPSS 23* di atas diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 4{,}448 - 0{,}584\ X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Stres Kerja (X) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh Stres Kerja, maka rata-rata Kinerja Karyawan bernilai 4,448. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Stres Kerja (X) meningkat sebesar

satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,584. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, yang artinya Stres Kerja memberikan pengaruh negatif terhadap Kinerja.

Rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis diatas menggunakan yaitu menggunakan uji t student :

$$t_{hit} = \frac{b}{Se(b)} = -8{,}875$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar -8,875. Karena nilai t hitung (-8,875) < -t tabel (-1,984), maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawanpada divisi *Call Center* Telkomsel di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu.

Untuk mengetahui hubungan antara Stres kerja dengan Kinerja Karyawan, digunakan analisis korelasi pearson. Berikut ini adalah hasil pengolahan *software SPSS 23* untuk koefisien korelasi mengenai hubungan antara Stres kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel.

Tabel 4.2

Analisis Korelasi Pearson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668[a]	.446	.440	.34049

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,668, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawanpada divisi *Call Center* Telkomsel di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu.

Besarnya pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\boldsymbol{KD = r^2\, x\, 100\%}$$

$$= (0{,}668)^2\, x\, 100\%$$

$$= 44{,}6\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 44,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memberikan pengaruh sebesar 44,6% terhadap Kinerja Karyawanpada divisi *Call Center* Telkomsel di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu, sedangkan sisanya sebesar 55,4% Kinerja Karyawanpada divisi *Call Center* Telkomsel di PT. Infomedia Nusantara Buah Batudapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

Hasil analisis regresi sederhana menerangkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 44,6%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat tercipta dengan baik apabila tingkat Stres Kerja rendah. Hasil penelitian ini serupa juga dilakukan oleh Kotteswari, *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa tedapat pengaruh negatif antara stres kerja

dengan kinerja karyawan. Kemudian Zeb *et al.*, (2015) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perbankan Sektor di Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. Stres kerja merupakan aspek yang penting terkait dengan kinerja, apabila kinerja baik maka perusahaan mendapat keuntungan begitu sebaliknya, sehingga karyawan harus mendapatkan perhatian lebih untuk mengelola manajemen stres untuk kelangsungan suatu perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap Kinerja karyawan. Maka diperoleh beberapa kesimpulan, untuk menjawab beberapa identifikasi masalah pada penelitian ini. Berikut ini, merupakan kesimpulan yang didapat oleh penulis sebagai berikut :

a. Tanggapan responden terhadap Stres kerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel berada pada kategori tinggi.
b. Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel berada pada kategori tinggi.
c. Melalui perhitungan Uji parsial (Uji t) diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center Telkomsel dengan arah yang positif. Hal ini berarti Stres kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Stres kerja maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan mengenai adanya hubungan antara Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan didapat hubungan yang berada pada kategori kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang diajukan oleh penulis kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah :

1. Saran bagi PT. Infomedia Nusantara Buah Batu
    a. PT. Infomedia Nusantara Buah Batu diharapkan bisa memperkecil stres kerja karyawan melalui program-program internal dari perusahaan yang dikhususkan untuk memberikan kenyaman agar karyawan tidak gampang stres.
    b. PT. Infomedia Nusantara Buah Batu diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawannya guna meningkatkan citra baik perusahaan.
    c. PT. Infomedia Nusantara Buah Batu diharapkan bisa memberikan bonus/insentif kepada karyawan mengingat kebutuhan lebih tinggi daripada penghasilan serta harus dipenuhi.
    d. PT. Infomedia Nusantara Buah Batu diharapkan bisa lebih mengatur pekerjaan agar jumlah pekerjaan seimbang dan dapat ditangani dalam satu hari kerja.
    e. PT. Infomedia Nusantara Buah Batu diharapkan bisa mengarahkan karyawannya untuk selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Bagi yang akan meneliti mengenai faktor-faktor yang bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan, dapat dilakukan dengan menambahkan variabel independennya seperti Motivasi, Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

Abdurrahman dan Muhidin. 2011. Panduan Praktis Memahami Penelitian. Bandung: Pustaka Setia

Amalia, Nena (2016) Hubungan Antara Harga Diri Dengan Perilaku Konsumtif Pada Mahasiswi.Skripsi tidak diterbitkan, Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga

Danang Sunyoto.2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

Donni Junni Priansa. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta

Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke-1.Bandung:Alfabeta

Edy Sutrisno, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana

Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.

Fauji, husni.2013. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Bandung: Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pasundan

Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (PERSERO) TBK Kantor Wilayah X Makasar. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu. 2013.Manajemen Sumber Daya Manusi. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.

Hermita. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Makassar: Skripsi. FE Unhas:

Stress in Organizations: Role of Locus Of Control. International Journal of Business and Social Science.2011. Vol. 2, No. 18. 232-236

Lindanur Sipatu. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata.Palu. E-Jurnal Katalogi

Marwansyah. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Bandung : Alfabeta

Noviansyah & Zunaidah, 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga. Skripsi Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi.UniversitasSriwijaya.http://eprint s.unsri.ac.id/3448/1/Pengaruh_Stres_Kerja_Dan_Motivasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan.pdf. Diakses 7 Oktober 2017

Rasko, D. A., Webster, D. R., Sahl, J. W., Bashir, A., Boisen, N., Scheutz, F., et.al. 2011. Origins of the E. coli Strain Causing an Outbreak of Hemolytic-Uremic Syndrome in Germany. The New England Journal of Medicine, 709-715

Razi, Fachrul. 2009. Teori Konflik Politik dan Resolusi Konflik: Sebuah Pengantar. www.teorikonflikpolitik.com. Diakses 7 Oktober 2017

Riduwan, dan Sunarto. 2012. Pengantar Statistika. Edisi kelima. Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal Dkk., 2013. Commercial Bank ManageMent: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education

Sarlito Wirawan Sarwono. 2012. Psikologi Remaja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sinambela, Lijan. 2012) Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sondang P. Siagian. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan.Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta

Supardi. 2013. Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.

Tahir, Riyani 2007. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan

Warraich Ali usman et.al. 2014. Effect of Co-Branding on Brand Equity. Departement of Bussines Administration, Indus University, Karachi Pakistan.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers

Widoyoko, Eko Putro. (2012). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Yozgat, Ugur. Yurtkoru, Serra, dan Bilginoglu, Elif. 2013. Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. Procedia, social and behavioral sciences.75: 518-524

Zafar. N., et al. (2014). Determinants of employee motivation and its impact on knowledge transfer and job satisfaction. International journal of human resource studies, 4, 50-69

Zeb et al. (2015). The Impact Of Job Stress On Employee's Performance: Investigating The Moderating Effect Of Employees Motivation. City University Research Journal. Vol 5. No 1