HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

ELI SASARI

F. 100 080 046

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2013

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN

Yang diajukan oleh :

ELI SASARI

F. 100 080 046

Pada tanggal 12 Juni 2013
Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji oleh:

Pembimbing

(Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si)

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

ELI SASARI

F. 100 080 046

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 19 Juni 2013

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si

Penguji Pendamping I

Drs. Mohammad Amir, M.Si

Penguji Pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si

Surakarta, Juli 2013
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA FAKULTAS PSIKOLOGI

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si.)

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN

Eli Sasari

Achmad Dwityanto

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
E-mail: fpsikologiums@yahoo.com

Abstraksi

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya stres kerja. Stres kerja pada karyawan dapat terjadi karena adanya beberapa tekanan yang datang dari sikap pimpinan, konflik dengan teman kerja, dan permasalahan dalam diri karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk : (1) Mengetahui hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja pada karyawan. (2) Mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan. (3) Mengetahui tingkat prestasi kerja pada karyawan. (4) Sumbangan efektif stres kerja dengan prestasi kerja pada karyawan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suwastama unit satu di Gumpang yang berjumlah 213 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan skala untuk variabel stres kerja dan dokumentasi untuk data prestasi kerja. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan korelasi *product moment*.

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu : (1) Ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja. (2) Tingkat stres kerja tergolong tinggi. (3) Tingkat prestasi kerja tergolong sedang. (4) Sumbangan stres kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,431 atau 43,1%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi stres kerja di luar variabel prestasi kerja sebesar 56,9%. Variabel-variabel tersebut misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dukungan teman sekerja, dan persepsi terhadap gaji.

Kata kunci : Stres Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja menurut Ilmi dan Sahetapy (2004) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan perusahaan.

Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan oleh Wirawan (2009) prestasi kerja tinggi dapat diketahui melalui indikator dari: (1) hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) secara kualitatif berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja karyawan tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan karyawan ada kemungkinan gaji atau jabatan naik.

Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Prestasi kerja menurun ini ditemui pada PT Suwastama Solo. Perusahaan Suwastama merupakan perusahaan yang memproduksi alat-alat yang bahannya dari kayu rotan, misalnya kursi, meja dan lain-lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) di Suwastama, dapat diketahui bahwa pada

tahun 2011 PT Suwastama mengalami kerugian 4 milyar. Hal ini terjadi karena barang yang sudah dikirim ke Eropa dikembalikan. Alasannya, barang-barang yang dikirim ternyata banyak yang cacat. Dengan adanya kejadian seperti itu, pihak perusahaan mengadakan pengurangan karyawan secara besar-besaran dan mengejar target untuk memenuhi permintaan konsumen. Meskipun perusahaan mengurangi jumlah karyawan, perusahaan Suwastama tetap mengharapkan prestasi kerja karyawannya baik atau mengalami peningkatan, prestasi kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila produk yang dihasilkan memenuhi target dalam satu bulan lebih dari 750 barang. Prestasi kerja karyawan dikatakan kurang apabila tidak memenuhi target.

PT Suwastama menilai prestasi kerja karyawan dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produksi setiap bulan. Penilaian prestasi kerja melalui hasil target dan realisasi di perusahaan PT Suwastama sesuai dengan pendapat Wirawan (2009) bahwa dalam mengukur prestasi kerja dapat diukur secara kuantitatif (seberapa banyak). Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran prestasi kerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Berikut ini disajikan tabel tentang target hasil produk dan realisasi produk di PT Suwastama selama 6 bulan, dari bulan Juli – Desember 2012.

Tabel 1
Target Produktivitas dan Realisasi Produk di PT Suwastama
Bulan Juli – Desember 2012

Bulan	Target Produktivitas (Per bulan)	Realisasi Produk (Per bulan)	Persentase
Juli	750	700	93,3
Agustus	750	500	66,6
September	750	650	86,6
Oktober	750	500	66,6
Nopember	750	500	66,6
Desember	750	500	66,6

Tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi produksi pada bulan Juli sebesar 700 unit dengan persentase 93,3%. Bulan Agustus sebesar 500 *unit* dengan persentase 66,6%, pada bulan September sebesar 650 *unit* dengan persentase 86,6%, pada bulan

Oktober sebesar 500 *unit* dengan persentase 66,6%, pada bulan Nopember sebesar 500 *unit* dengan persentase 66,6%, pada bulan Desember sebesar 500 *unit* dengan persentase 66,6%. Realisasi produksi PT Suwastama memiliki rata-rata produksi 558 *unit* setiap bulan, sedangkan target produk sebesar 750. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Sehubungan dengan kondisi berpotensi mempengaruhi tidak tercapainya target produksi di PT Suwastama ini adalah beban kerja yang terlalu besar yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang harus diselesaikan karyawan tidak seimbang dengan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk memproduksi. Karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan.

Beban kerja yang berlebihan termasuk faktor kondisi kerja *quantitative overload.* Menurut Karimi dan Alipour (2011) bahwa *quantitative overload* adalah ketika kerja fisik pegawai melebihi kemampuannya. Hal ini disebabkan karena pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat. Faktor kondisi kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya prestasi kerja menurun.

Pada perusahaan PT Suwastama terdapat beban kerja yang berlebihan dan monoton karena harus dilakukan setiap hari serta pembagian waktu kerja yang tinggi (sekitar 8 jam/hari), kondisi kerja seperti ini yang menyebabkan karyawan mengalami pusing, kelelahan mental, kehilangan konsentrasi, kemampuan komunikasi efektif menjadi berkurang. Ciri-ciri tersebut menunjukkan karyawan mengalami stres kerja.

Gibson dkk (1996), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Wu dan Shih (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, hal ini pula yang sering

dihadapi oleh karyawan. Beberapa bentuk kesulitan terjadi di luar pekerjaan, tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan dan dalam banyak kasus hal itu bisa mempengaruhi prestasi kerja sehingga perlu menjadi perhatian manajemen.

Setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres pada diri karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan, desakan waktu yang membuat karyawan tertekan, beberapa tekanan juga datang dari sikap pimpinan, konflik dan ambiguitas peran mampu menyebabkan stres bagi karyawan (Davis, 1996).

Penelitian tentang stres kerja dan prestasi kerja pernah dilakukan Widoyoko (2010), dari hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah “ada hubungan negatif antara stres kerja dengan prestasi kerja karyawan“. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin rendah prestasi kerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suwastama unit satu di Gumpang yang berjumlah 213 orang. Sampel penelitian ini adalah sebagian

karyawan PT. Suwastama unit satu di Gumpang yang bersifat *purposive sample* yaitu jenis sampel yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik tertentu. Banyaknya karyawan berdasarkan karakteristik tersebut sebanyak 62 orang, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan.

Pengumpulan data menggunakan skala dan dokumentasi, metode skala untuk variabel stres kerja dan dokumentasi untuk data prestasi kerja. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh hasil $r = -0,444$ dengan $p = 0,014$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah prestasi kerja atau sebaliknya.

Kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan sebagai hal yang kedua. Hal tersebut menyebabkan seseorang merasakan tekanan-tekanan untuk memberi lebih banyak. Aspek kelelahan emosional fisik pada karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja menunjukkan kondisi psikis yang tidak stabil. Kondisi psikis merupakan salah satu aspek pada stres kerja.

Hawari (2005) menjelaskan bahwa kecenderungan stres ditandai dengan lima aspek, yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, depersonalisasi. Seseorang yang merasa lelah, mudah menderita sakit kepala, sering merasa mudah sekali mual, mengalami perubahan pola makan dan tidur, dan merasa terkuras tenaganya secara berlebihan akan mempengaruhi prestasi kerja menurun (jumlah produktivitas yang dihasilkan tidak memenuhi target perusahaan). Kelelahan emosional muncul dalam bentuk depresi, frustrasi, merasa terpenjara oleh tugas atau pekerjaannya, sehingga prestasi kerja kurang maksimal. Kelelahan mental muncul dalam bentuk prasangka negatif, dalam hal ini dapat pada teman kerja atau perusahaan, sehingga karyawan dalam

kerja kurang mengoptimalkan kemampuan dan berpengaruh terhadap hasil yang diharapkan.

Apabila *stress* menyerang individu secara terus menerus dan dalam jangka waktu yang cukup lama dan individu tersebut tidak dapat mengatasinya maka akan timbul gejala melemahnya fisik dan psikis. Hawari (2005) berpendapat bahwa kelelahan fisik, mental, emosional yang terjadi karena stress yang diderita dalam jangka waktu yang lama, didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

Hariandja (2000), mengatakan bahwa hubungan stres kerja dengan prestasi kerja merupakan hubungan searah yaitu pengaruhnya terhadap prestasi kerja tergantung pada tingkat stres kerja yang dirasakan seseorang karena berbagai tekanan sebagai sumber stres kerja bersifat relatif bagi seseorang. Hubungan stres kerja dan prestasi kerja menjadi tergantung pada kemampuan seseorang dalam menghadapi stres kerja.

Karyawan sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan diharapkan mempunyai prestasi tinggi. Sebab dengan prestasi kerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan pasaran. Prestasi kerja tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat karyawan bertahan di tempat kerja. Prestasi kerja yang tinggi dibutuhkan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Losyk (2007) juga mengatakan stres dalam kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres kerja, bila tidak ada stres kerja tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres kerja, prestasi kerja cenderung naik karena stres kerja membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan, namun bila stres kerja terlalu besar (*distress*) dan karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, maka akan dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja ditunjukkan dari peran prestasi kerja terhadap stres kerja sebesar 0,431 atau 43,1%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi stres kerja di luar variabel

prestasi kerja sebesar 56,9%. Variabel-variabel tersebut misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dukungan teman sekerja, dan persepsi terhadap gaji.

Hasi penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tergolong tinggi. Tinggi stres kerja karyawan disebabkan adanya target yang harus dipenuhi oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga karyawan dapat diketahui bahwa perusahaan mentargetkan karayawan dalam satu bulan untuk menghasilkan 125 produk. Menurut karyawan target tersebut sangat berat. Pencapaian target selama satu bulan 125 produk harus ditempuh dengan cara kerja lembur. Sedangkan kondisi fisik karyawan tidak selamanya sehat, sehingga sebagian besar karyawan mengalami stres. Dari hasil wawancara dengan staf produksi memberikan target karyawan sebanyak 125 produk. Alasannya, permintaan konsumen dari luar negeri mengalami peningkatan, sedangkan perusahaan belum berani menambah jumlah karyawan karena kondisi keuangan belum mencukupi untuk membayar karyawan tambahan.

Hasil kategori prestasi kerja tergolong sedang. Hal ini dapat diketahui melalui hasil kategori dari perusahaan yang menyatakan bahwa hasil produk antara 80 – 120 tergolong sedang. Prestasi kerja berdasarkan banyaknya jumlah produk dijelaskan oleh Wirawan (2009) bahwa dalam mengukur prestasi kerja dapat dilakukan secara kuantitatif (seberapa banyak). Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran prestasi kerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Salah satu yang menjadi penyebab prestasi kerja karyawan rendah karena adanya target yang mengharuskan karyawan mencapai 125 produk. Sedangkan kondisi fisik karyawan kurang mendukung. Hal ini sependapat dengan Cormic dan Tiffin (dalam Widhiastuti, 2002) bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu faktor individual dan faktor organisasi. Faktor individual meliputi sifat-sifat fisik, sifat-sifat kepribadian, minat ataupun motivasi, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, tingkat pendidikan. dan pengalaman kerja. Faktor organisasi mengacu pada peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini adalah aturan pencapai produk yang dihasilkan karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja, dapat disimpulkan bahwa:

a. Ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja
b. Tingkat stres kerja tergolong tinggi.
c. Tingkat prestasi kerja tergolong sedang
d. Sumbangan stres kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,431 atau 43,1%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi stres kerja di luar variabel prestasi kerja sebesar 56,9%. Variabel-variabel tersebut misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dukungan teman sekerja, dan persepsi terhadap gaji.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

a. Bagi pimpinan perusahaan

Mengingat hasil tingkat stres kerja tergolong tinggi, maka dapat disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk menurunkan stres kerja, sebagai berikut:

1) Memberi kesempatan kepada karyawan waktu jam istirahat dan jam pulang kerja tepat waktu. Memberi pekerjaan kepada karyawan tidak berelebihan, sehingga tidak membebani karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2) Perusahaan menawarkan kerja lembur pada karyawan yang mau kerja lembur, sehingga tidak ada paksaan pada karyawan, karena keterpaksaan karyawan dalam kerja lembur memungkinkan timbulnya stres kerja. Pimpinan memberikan uang lembur sebagai sikap perusahaan dalam menghargai tenaga dan kemampuan karyawan.

b. Bagi Karyawan

Bagi karyawan yang dijadikan subjek penelitian diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan menurunkan stres kerja. Adapun saran yang diberikan yaitu:

1) Meningkatkan prestasi kerja dengan cara bekerja disiplin dan sungguh-sungguh sehingga dapat dipekerjakan oleh perusahaan dalam jangka waktu lama dan karyawan tidak mengalami stres kerja
2) Menurunkan stres kerja dengan cara bekerja sesuai dengan kemampuan. Misalnya kalau badan sudah capai setelah bekerja selama delapan jam tidak usah kerja lembur, sehingga timbul rasa menghargai diri sendiri yang membuat karyawan tidak mengalami stres kerja
3) Menjalin hubungan yang baik dengan teman kerja agar mendapat dukungan teman kerja saat melakukan kegiatan kerja dan terhindar dari stres kerja.

c. Bagi Peneliti Lain

Untuk meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan stres kerja dan prestasi kerja, peneliti lain diharapkan dapat meningkatkan usaha dalam pengumpulan data. Mengingat pengumpulan data dilakukan oleh karyawan tanpa ditunggui oleh peneliti ada kemungkinan jawaban yang diberikan oleh subjek penelitian asal-asalan. Selain itu, disarakan pula bagi peneliti lain untuk menambah variabel tidak hanya dua sehingga hasil penelitian dalam pembahasan lebih mendalam dan bervariasi. Variabel lain yang disarankan misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dukungan teman sekerja, dan persepsi terhadap gaji.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, R. 1996. *Organization Behavior, Concept, Controversies, Aplications*. Eight Edition. New Jersey: Pretice-Hall International. Inc.

Gibson, J.L., Ivancevich dan Donnelly, Jr. Jh. 1996. *Organisasi dan Manajemen* (terjemahan). Jakarta: Erlangga.

Hariandja, M.T.E. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grasindo.

Hawari, D. 2005. *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Jakarta: Gaya Baru.

Ilmi, B., Nurul, T., dan Sahetapy, P. 2004. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen Strs yang Digunakan Perawat di Ruang RawatInap RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal Kesehatan*. Vol. 4. No. 7. Hal. 126-133

Karimi, R dan Alipour, F. 2011. Reduce Job Stress in Organization: Role of Locus of Control. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 18. Hal. 231-236.

Losyk, B. 2007. *Kendalikan Stres Anda: Cara Mengatasi Stres dan Sukses di Tempat Kerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Widhiastuti, H. 2002. Studi Meta-Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dengan Prestasi Kerja, *Jurnal Psikologi*, No. 1, 28-42. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.

Widoyoko, E.P. 2010. Stres dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 2. No. 2. Hal. 1-13.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wu, Y.C dan Shih, K.Y. 2010. The Effects of Gender Role on Perceived Job Stress. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. Vol. 6, No. 2 Hal 74-79