

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI BOYOLALI



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

RAHADIAN ADITIA NUGROHO

F100150040

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI
KEJAKSAAN NEGERI BOYOLALI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

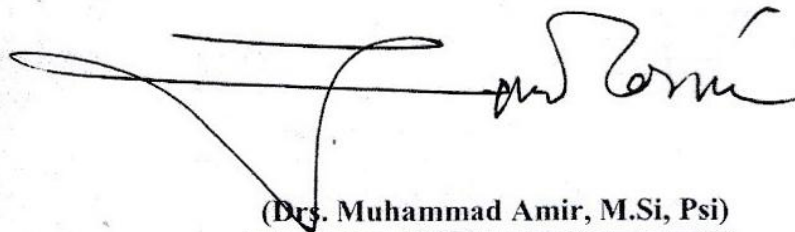
RAHADIAN ADITIA NUGROHO

F 1001 500 40

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji Oleh:

Dosen

Pembimbing



(Drs. Muhammad Amir, M.Si, Psi)

(NIK/NID. 250/0607/75501)

HALAMAN PENGESAHAN

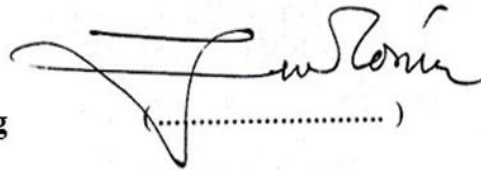
**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
DI KEJAKSAAN NEGERI BOYOLALI**

**OLEH
RAHADIAN ADITIA NUGROHO
F100150040**

**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 30 Juni 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

**1. Drs. Mohammad Amir, M.Si., Psikolog
(Ketua Dewan Penguji)**



(.....)

**2. Achmad Dwiyanto O, S.Psi., M.Si, Psikolog
(Anggota I Dewan Penguji)**



(.....)

**3. Permata Asfhi Raihana, S.Psi, MA
(Anggota II Dewan Penguji)**



(.....)



DEKAN,


Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si.Psikolog

NIK. 838/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 Mei 2020

Penulis



RAHADIAN ADITIA NUGROHO

F 1001 500 40

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI BOYOLALI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan Kinerja pada pegawai. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan menggunakan Skala Stres Kerja dan Skala Kinerja. Subjek dari penelitian ini adalah semua pegawai Kejaksaan Negeri Boyolali yang berjumlah 53 orang. Subjek ditentukan dengan menggunakan metode total sampling. Hasil korelasi product moment didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,453 dan signifikansi sebesar 0,017 yang berarti tidak terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja. Tingkat stress kerja tergolong rendah dengan rerata empirik sebesar 34,0 dan rerata hipotetik sebesar 37.7 Sedangkan tingkat kinerja tergolong sedang dengan rerata empirik sebesar 47,2 dan rerata hipotetik sebesar 37,7.

Kata Kunci: stres kerja, kinerja, pegawai

Abstract

This study aims to determine the relationship between work stress and employee performance. The method used to collect data using the Job Stress Scale and Performance Scale. The subjects of this study were all Boyolali District Attorney employees with 53 people. Subjects were determined using the total sampling method. The product moment correlation results obtained a correlation coefficient of 0.453 and a significance of 0.017 which means there is no relationship between work stress and performance. The level of work stress variable is relatively low with an empirical average of 34.0 and a hypothetical mean of 37.7 while the level of performance variable is classified as moderate with an empirical average of 47.2 and a hypothetical mean of 37.7.

Keyword: work stress, employee performance, employee

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan terstruktur yang didalamnya terdapat wewenang, dan tanggung jawab serta pembagian kerja menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Pada sebagian besar organisasi kinerja para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. struktur organisasi mengacu kepada divisi tenaga kerja atau pola koordinasi, komunikasi, arus kerja, dan kewenangan formal yang mengarahkan aktivitas organisasi. Dengan demikian, struktur organisasi merefleksikan budaya organisasi dan hubungan kewenangan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem dan struktur berpengaruh terhadap keefektifan organisasi McShane & Glinow (Chairunnisa, 2013)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi atau industri. Lingkungan tersebut meliputi berbagai faktor yaitu faktor globalisasi berkembang, faktor perubahan teknologi yang cepat, dan faktor kebutuhan yang berkembang untuk karyawan dan peningkatan kinerja (Aziz, Maarif, & Sukmawati, 2017).

Sementara dalam pendapat lain kinerja didefinisikan sebagai kinerja kerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diharapkan dari masing-masing karyawan (Susanty & Miradipta, 2013).

Ketika melakukan suatu pekerjaan pastinya ada aspek-aspek kinerja yang menunjukkan Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu. Ada enam indikator yaitu (1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. (2) Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. (6) Komitmen kerja, suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor (Panjaitan, Sinaga, & Manurung, 2018)

Pada suatu perusahaan atau organisasi pasti ada hambatan dalam suatu pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan maupun pekerja. Yang menjadi faktor penghambat dalam kinerja adalah (1) durasi waktu yang begitu panjang, (2) pelatihan yang diberikan, (3) stres dalam bekerja, (4) hambatan komunikasi, (5) gaji yang didapat (Iqbal, Ijaz, Latif, & Mushtaq, 2015).

Berdasarkan data absensi pegawai tanggal 1 maret 2019 – 1 april 2019, selama tanggal tersebut terdapat total 2 pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan. Sedangkan perharinya terdapat 1 pegawai tidak masuk tanpa keterangan. Kemudian menurut hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang sering mangkir, alasan karyawan tersebut mangkir dikarenakan merasa tidak nyaman dengan suasana kerja yang monoton, stres dalam melakukan pekerjaan juga, lingkungan kerja dan penempatan posisi yang tidak tepat oleh pimpinan. Selain itu berdasarkan data absen juga didapati bahwa terdapat 5 orang yang terlambat masuk kerja selama sebulan, karena jam masuk kejaksaan negeri boyolali yang cukup pagi yaitu pukul 8, menurut hasil wawancara dengan kepala sub bagian kepegawaian, “kebanyakan pegawai terlambat selain jam masuk yang pagi, ada beberapa pegawai yang tinggal jauh dari kantor dan sibuk menghantarkan anaknya ke sekolah di pagi hari.

Stres kerja adalah kondisi dinamis di mana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan itu terkait dengan apa yang benar-benar diinginkan dan bahwa hasilnya

dianggap tidak pasti tetapi penting. Dari pernyataan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kepribadian karyawan dengan pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi kerja. Kemudian Stress kerja di tempat kerja telah menjadi masalah penting karena konsekuensinya dapat sangat merugikan organisasi dan kinerja. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kinerja pekerja dan menghasilkan perilaku negatif dan hasil kerja sikap (Tziner, Rabenu, Radomski, & Belkin, 2015). Pendapat lain tentang definisi stres kerja Definisi stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja. Stres kerja menimbulkan masalah psikologis yang relevan dengan ketidakpuasan kerja, anteceden stres atau disebut stresor yang mempengaruhi karyawan lain dan karyawan itu sendiri (Hanim, 2016).

Sedangkan aspek stres kerja Secara umum seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi aspek-aspek antara lain: a) Physiological memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya tekanan kecepatan detak jantung dan nafas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung. b) Psychological memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan. c) Behavior memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur (Khotimah, Gagah, 2017).

Faktor yang menyebabkan stres kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori: Gejala fisiologis, sebagian besar perhatian sejak dini tertuju pada stres gejala fisiologis. gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja terkait. Dan gejala perilaku, gejala stres terkait dengan perubahan perilaku termasuk produktivitas, absensi, dan tingkat masuk dan karyawan keluar, juga perubahan kebiasaan makan, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. (Lumi, Saerang, & Tielung, 2015).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Hubungan antara stress kerja dengan kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Boyolali, (2) Tingkat kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Boyolali, (3) Tingkat stres kerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Boyolali, (4) Peran stress kerja terhadap kinerja Di Kejaksaan Negeri Boyolali. Hipotesis dari

penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara stress kerja dengan kinerja pegawai di Kejaksaan negeri Boyolali”.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif menggunakan skala. Skala stress kerja mengadopsi teori berdasarkan aspek stres kerja dari Gregory dan Griffin (dalam umamit, 2016) yang menyatakan aspek psikologi, fisik, perilaku sedangkan skala kinerja mengadopsi teori berdasarkan aspek kinerja dari Hasibuan (dalam kumandang, 2016) yang menyatakan kinerja didasarkan pada Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Kebutuhan Pengawasan, Hubungan antar pribadi. Menggunakan Uji validitas & isi berdasarkan penilaian beberapa penilai yang kompeten (*expert judgment*) menggunakan formula Aiken's dengan hasil semua valid lebih dari 0,8 ($\geq 0,8$), sedangkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,933 dan stres kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,872. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kejaksaan Negeri Boyolali dan sampel yang digunakan penelitian ini yaitu 53 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* yaitu berdasarkan jumlah sampel sama dengan populasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *product moment*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Normalitas di uji menggunakan teknik uji *Kolmogorov Smirnov* (Z). Apabila perhitungan $p > 0.05$ maka data tersebut terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada variabel kinerja diperoleh nilai *Kolmogorov Smirnov* (Z) 0,764 dengan (sig) 0.603. hal tersebut menunjukkan bahwa data kinerja terdistribusi normal. Kemudian untuk variabel stres kerja nilai *Kolmogorov Smirnov* (Z) 1.007 dengan (sig) 0.263 hasil distribusi tersebut menunjukkan bahwa data stres kerja terdistribusi normal.

Linieritas untuk mengetahui apakah ada hubungan yang bersifat linier antara variabel dependen dan independen. Berdasarkan uji linieritas interaksi hubungan stres kerja dengan kinerja diperoleh dari nilai F pada linearity sebesar 1.509 dengan $p = 0,1480$ ($p > 0.05$). hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (Stres kerja) dan variabel tergantung (Kinerja) memiliki korelasi linier.

Berdasarkan perhitungan teknik *product moment* dari Pearson dikarenakan sebaran data kedua variabel tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r(xy) = 0.017$ dengan dengan signifikan 0,453 ($p > 0,05$), yang berarti

tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja. Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara stres kerja dengan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Boyolali. Sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Pujiwati & Susanty, 2017) dalam penelitiannya tentang Analisis Faktor- Faktor Stressor Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Kementerian Keuangan. Stres kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putra dan Rahyuda (2015) yang mengatakan bahwa stress stres kerja mampu mempengaruhi kinerja. Yang berarti semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh para pegawai, maka menyebabkan kinerjanya pegawai tersebut akan naik. Namun lain halnya dengan karyawan yang ada di Sekjen Kementrian Keuangan dimana stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Sitepu, 2018). Dalam penelitiannya tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja satuan reserse narkoba di kepolisian resor banjarbaru. Variabel independen dari stres kerja dengan $p\text{-value } 0,746 > 0,05$. Nilai thitung variabel tersebut 0,326 lebih kecil dari ttabel 1,694. Ini berarti secara parsial stres kerja, tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja anggota. Hasil penelitian ini ternyata tidak dapat membuktikan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Hidayah & Ariyanti, 2018). Dalam penelitiannya tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi jawa tengah. Hasil pengujian hipotesis H1 yang dilakukan membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh $t\text{-hitung sebesar } 0,533 < t\text{-tabel } 1,67065$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,596 > 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka H_a ditolak dan H_0 diterima, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan kategori skala stres kerja diketahui terdapat 5.7% (3 orang) yang bekerja dengan stress kerja sangat rendah, terdapat 32.1% (17 orang) yang bekerja dengan stress kerja rendah, 24.5% (13 orang) yang bekerja dengan stress kerja sedang, terdapat 37.7% (20 orang) yang bekerja dengan stress kerja tinggi, terdapat 0% (0 orang) yang bekerja dengan stress kerja sangat tinggi. Rerata Hipotetik dan presentase tertinggi terdapat pada ambang sedang maka dapat disimpulkan bahwa subjek bekerja dengan stres kerja yang rendah.

Berdasarkan katagori skala kinerja diketahui terdapat 1.9% (1 orang) yang bekerja dengan stress kerja sangat rendah, terdapat 37.7% (20 orang) yang bekerja dengan stress kerja rendah, 22.6% (12 orang) yang bekerja dengan stress kerja sedang, terdapat 35.8% (19 orang) yang bekerja dengan stress kerja tinggi, terdapat 1.9% (1 orang) yang bekerja dengan stress kerja sangat tinggi. Rerata Hipotetik dan presentase tertinggi terdapat pada ambang sedang maka dapat disimpulkan bahwa subjek bekerja dengan kinerja yang sedang.

Sumbangan efektif dilakukan untuk mengetahui besar sumbangan dari variabel bebas (stres kerja) dalam mempengaruhi variabel tergantung (kinerja). Sumbangan kedua variabel berdasarkan koefisien $R^2 = 0,0289$ yang menunjukan bahwa variabel stress kerja mempengaruhi variabel kinerja sebesar 2,89% dan 97,11% dipengaruhi variabel lainnya.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja, sehingga tidak ada pengaruh antara stres kerja dengan kinerja pegawai di kejaksaan negeri boyolali. Stres kerja akan berpengaruh dengan kinerja yang signifikan tergantung pada letak demografi suatu perusahaan atau organisasi misalnya dalam daerah tertentu yang mempunyai populasi jumlah penduduk yang banyak maka akan menjadi rumit dikarenakan jumlah populasi yang banyak juga masalah yang bervariasi, namun berbeda dengan penelitian ini yang mempunyai populasi yang sedikit maka hubungan antara stress kerja dengan kinerja rendah dibandingkan dengan daerah lainnya, hal ini berhubungan juga dengan kekompleksitasan pekerjaan sebuah perusahaan atau organisasi jika pada sebuah organisasi atau perusahaan kecil masih berkembang memiliki kompleksitas kerja dalam stres kerja rendah dan kinerja yang bisa dikatakan sedang dikarena tidak terdapat faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dan kinerja sampai pada tingkat level yang tinggi, dan kepemimpinan juga dapat mempengaruhi stres kerja pada kinerja pegawai baik pada suatu perusahaan maupun organisasi dikarenakan jika sebuah perusahaan atau organisasi cukup besar peran pemimpin dapat mempengaruhi untuk menunjang peforma yang baik organisasi atau perusahaan tersebut.

Kekurangan penelitian ini adalah peneliti kurang mendalam dalam mengungkap variabel-variabel yang di ukur, pertanyaan di dalam skala terlalu panjang dan tidak padat sehingga memungkinkan subjek malas untuk mengisi. Kemudian skala yang diberikan kepada subjek melalui kepala sub bagian pembinaan sehingga peneliti tidak mengetahui secara langsung, jadi ada kemungkinan subjek penelitian tidak mengisi sendiri dan mengisi skala tersebut secara asal. Kemudian cara pengumpulan data hanya menggunakan skala sehingga kurang mengungkap gejala psikologis yang tidak nampak pada diri subjek penelitian.

4. PENUTUP

Hasil penelitian penelitin menunjukkan tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Boyolali. Tingkat stres kerja yang dimiliki pegawai tergolong rendah. Tingkat kinerja pegawai tergolong sedang. Sumbangan efektif stres kerja terhadap kinerja sebesar sebesar 2,89%. Hal ini menunjukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja pegawai selain kinerja pegawai sebesar 97,11%. Faktor-faktor lain tersebut diantaranya gaji, lingkungan kerja, iklim kerja, tanggung jawab, penempatan posisi kerja, hubungan interpersonal, keamanan kerja, kenaikan pangkat, kebijakan organisasi dan administrasi,

Berdasarkan hasil dan penelitian diatas maka peneliti memberikan saran kepada: 1) Pihak Kepala Bagian Tata Usaha Kejaksaan Negeri Boyolali Diharapkan agar bias menjaga kestabilan stres kerja pegawai agar supaya menjaga keberlangsungan instansi memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat umum disekitarnya. 2) Pegawai Kejaksaan Negeri Boyolali Diharapkan agar bisa memberikan hasil kinerja terbaik bagi masyarakat umum maupun instansi yang bersangkutan agar nama baik instansi selalu terjaga. 3) Kepada peneliti Selanjutnya peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian diharapkan dapat memperbaiki kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Chairunnisa, C. (2013). Kepemimpinan, sistem dan struktur organisasi, lingkungan fisik, dan keefektifan organisasi sekolah. *Psikologi*, 1(3), 57–60. Retrieved from connie.dahwan@yahoo.com
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–10. Retrieved from email: maslatifahanim45@gmail.com
- Hidayah, M., & Ariyanti, Y. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah*. 13(1), 1–8.
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F., & Mushtaq, H. (2015). Factors Affecting the Employee'S Performance: a Case Study of Banking Sector in Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(08), 309–318. <https://doi.org/ISSN : 2235-767X>
- Khotimah, Gagah, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Produksi DI PT.Ungaran Sari Garment. *Jurnal Manajemen*, 1(3), 1–9.
- Kumandang, S (2016) Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Kinerja Karyawan Di PT. Tirta Madu Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Yogyakarta. Diunduh dari http://repository.usd.ac.id/6611/2/099114081_full.pdf
- Lumi, R., Saerang, D., & Tielung, M. (2015). The influence of work stress and motivation on job performance (case study at Kantor Sekretariat Minahasa Selatan). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 884–893.
- Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(3), 83–92.
- Pujiwati, A., & Susanty, E. (2017). Analisis Faktor- Faktor Stressor Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Kementerian Keuangan. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 104. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i1.150>
- Sitepu, A. J. M. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba Di Kepolisian Resor Banjarbaru. *Kindai*, 14(3), 9.
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). *Employee ' s Job Performance : The Effect of Attitude toward Works , Organizational Commitment , and Job Satisfaction*. 15(1), 1–11. <https://doi.org/10.9744/jti.15.1.13-24>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Umamit, M (2016) Hubungan Stres Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Malang. Diunduh dari <http://eprints.umm.ac.id/34332/1/jiptummpp-gdl-marwatiuma-42948-1-skripsi.pdf>