



Pengelolaan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pln cabang masbagik lotim

Anita Pratiwi¹, Dysa Marlina², Ivani Rahmawati³, Lyana Arrtiyanti⁴, Risqi Nur Parwati⁵

- ¹) Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Email: aaanitapратиwi@gmail.com
- ²) Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Email: dysamarlina@gmail.com
- ³) Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Email: yani.rahma89@gmail.com
- ⁴) Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Email: lyanahzx18@gmail.com
- ⁵) Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Email: risqiparwati3@gmail.com

Corresponding Author: Anita Pratiwi

Abstrak: Tekanan pekerjaan yang tinggi di lingkungan perusahaan dapat menjadi momok yang menakutkan bagi setiap karyawan. Korelasi antara kelelahan dan masalah kesehatan mental memicu stres yang lebih tinggi. Hal ini akan berdampak besar pada kegiatan dan pertumbuhan perusahaan yang dijalani. Meskipun banyak perusahaan saat ini sudah melek terhadap isu stres kerja yang dialami karyawan melalui perencanaan dan pengembangan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang efektif, penulis berharap adanya penelitian ini perusahaan yang belum maupun sudah memulai metode pengembangan motivasi dapat mengimplementasikan apa yang ada di dalam penelitian ini. Studi ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan metode penelitian kepustakaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan hipotesis untuk dapat diaplikasikan pada penelitian selanjutnya. Hasil penelitian diungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, stres kerja dan motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan strategis di dunia bisnis, metode pengelolaan yang baik di perusahaan dibutuhkan agar perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Perhatian besar terhadap sumber daya khususnya karyawan harus dicermati lebih dalam. Tuntutan kerja yang tinggi yang dialami karyawan berdampak langsung pada stres kerja dan kinerja karyawan di

perusahaan. Karyawan di tempat kerja sering sekali dihadapkan oleh berbagai hambatan dan kendala yang mempengaruhi kinerja mereka. Ketidaksihesuaian beban kerja yang ditanggung karyawan dapat menimbulkan keadaan yang buruk. Stres yang tidak diatasi dengan serius oleh perusahaan dapat membuat karyawan menjadi frustrasi, tertekan dan kehilangan motivasi sehingga hasil kinerja karyawan akan kurang optimal dan produktivitas terganggu (Wenur dkk. 2018).

Pada konteks ini karyawan memerlukan dukungan berupa motivasi dari tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. PT PLN Cabang Masbagik Lotim memerankan peran yang penting untuk mendukung kelancaran pelayanan di masyarakat. Kinerja karyawan ikut turut andil dalam menentukan tujuan perusahaan. Studi ini mencoba mengkaji bagaimana membentuk metode yang digunakan dalam mengelola stres karyawan yang baik untuk menjadi motivasi. Penelitian terdahulu digunakan untuk memperkuat teori yang ditulis, memprediksi hubungan antar variabel, mengembangkan presumsi, serta mendiskusikan hasil akhir penelitian. Studi ini membahas perencanaan pengelolaan stres kerja untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

Rumusan Masalah

Melihat bagaimana kejadian yang terdapat diatas, peneliti merumuskan permasalahan antara lain sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Cabang Masbagik Lotim ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Cabang Masbagik Lotim ?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Cabang Masbagik Lotim ?

KAJIAN PUSTAKA

Stres kerja

Wijono (2015:146) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan keadaan dari hasil penjiwaan seseorang terkait hubungan seseorang dengan lingkungan kerja serta mungkin memberikan ancaman dan tuntutan secara psikis, fisik, dan pembawaan individu. Ketidakmampuan seseorang untuk mengatasi stres akan menimbulkan kecemasan dalam berinteraksi di lingkungannya, baik di lingkup pekerjaan maupun lingkungan eksternal. Hal ini serupa dengan pendapat (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang menitikberatkan raga dan hayat individu di luar kapasitasnya, yang apabila jika dibiarkan terus-menerus tanpa adanya solusi, maka dapat berpengaruh pada kebugarannya. Stress kerja yang mengganggu kesehatan seorang karyawan, harus segera ditangani. Sebab, dikhawatirkan dapat berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut. Dengan kata lain stress kerja adalah suatu situasi dimana seorang individu merasa tertekan karena pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuannya. Indikator stress kerja dari penelitian terdahulu seperti (Oemar & Gangga, 2017) menggunakan lima indikator yaitu: 1) Kondisi pekerjaan, 2) Masalah peran, 3) Hubungan interpersonal, 4) Kesempatan pengembangan karir, 5) Sebabkan karyawan mengalami stres kerja ruktur dan iklim organisasi. Selain indikator tersebut ada faktor-faktor yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja menurut (Jum'ati & Wuswa, 2013)

1. Faktor Lingkungan

- Adanya kemajuan teknologi yang pesat akan membuat karyawan harus mempelajari awal sistem tersebut dan menyesuaikan dengan keadaan tersebut

- Ketidakpastian ekonomi yang membuat perubahan situasi bisnis dapat menyebabkan kecemasan terhadap kesejahteraan individu
- Situasi politik yang tidak menentu seperti adanya demonstrasi atas ketidakpuasan dengan keadaan, hal ini dapat menghambat kinerja karyawan yang menuju tempat kerja

2. Faktor individu

- Adanya masalah dalam hubungan pribadi dan keluarga. pecahnya hubungan yang terjadi dalam rumah tangga dapat menciptakan stres kerja dalam kinerja individu
- Masalah tentang pengelolaan sumber daya keuangan yang tidak dikelola dengan baik dapat mengalihkan perhatian individu dalam bekerja
- Bawaan karakteristik pribadi yang menimbulkan perbedaan persepsi di tempat kerja dapat menciptakan stres kerja.

3. Faktor organisasi

- Tuntutan pribadi karena adanya tekanan sosial. Kurangnya dukungan dari rekan kerja akan menimbulkan tingkat stres yang besar dalam kinerja karyawan
- Tuntutan tugas yang menekankan karyawan untuk segera menyelesaikannya dapat menjadi faktor stres yang sering ditemui di kantor
- Konflik kerja yang menciptakan ambiguitas peran yang mengakibatkan karyawan tidak mengerti apa yang harus diselesaikan terlebih dahulu.

Motivasi kerja

(Cahyono, 2012) mengemukakan bahwa motivasi ialah keinginan atau hasrat yang lahir dari seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Kadarisman (2012:278) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu pendorong dalam diri individu dalam bertindak laku serta bekerja secara rajin dan tepat sesuai dengan tanggung jawab tugas yang telah dibebankan kepadanya. Suhardi (2013:134) menjelaskan motivasi merupakan sebuah keadaan dalam diri suatu individu yang akan membangkitkan perilaku mereka melalui tindakan untuk dapat mencapai tujuan yang ada. Maka dari itu motivasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong suatu individu atau kelompok untuk mencapai apa yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja dari penelitian terdahulu seperti (Hasibuan, 2012) menggunakan tiga indikator yaitu: 1) Semangat kerja; 2) Disiplin; 3) Tanggung jawab. Selain indikator tersebut, motivasi tidak terlepas dari peran pimpinan dalam pemberian imbalan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi karyawan. maka dari itu bentuk-bentuk motivasi yang diberikan perusahaan menurut (Nasution, 2017) adalah:

1. Memberikan insentif berupa tunjangan yang sebanding dengan resiko pekerjaan yang dijalani karyawan
2. Memberikan reward atas hasil yang telah dicurahkan karyawan atas pekerjaannya
3. Memberikan fasilitas yang sesuai dengan lingkup kerja karyawan
4. Memperhatikan keselamatan kerja pada karyawan yang bertugas
5. Memberikan apresiasi terkait prestasi yang dihasilkan saat bekerja

Kinerja karyawan

Suhariadi (2013:148) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah kontribusi antara motivasi dan keahlian untuk menuntaskan tugas atau aktivitas yang mana individu perlu mempunyai tingkat kemampuan yang spesifik dan kesanggupan yang mumpuni. Hal ini juga diutarakan (Sinambela, 2015) bahwa kinerja adalah sebuah kuantitas dan kualitas pada hasil pekerjaan dari sebuah kelompok maupun individu yang didasarkan kepada asas maupun norma yang berlaku dalam organisasi. (Wibowo, 2014) mengatakan kinerja merupakan sebuah tata cara untuk melakukan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil yang diharapkan dari sebuah pekerjaan. Kinerja berkenaan dengan apa saja yang harus dikerjakan dan bagaimana cara menyelesaikannya. maka dari itu kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau cara individu

dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dimilikinya. Indikator kinerja karyawan dari penelitian terdahulu seperti (Kasmir, 2018:208) menggunakan lima indikator yaitu: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Penekanan biaya; 4) Pengawasan; 5) Hubungan antar karyawan

Tabel 1: Penelitian terdahulu

| No | Penulis (Tahun) | Hasil Riset Terdahulu | Persamaan dengan artikel ini | Perbedaan dengan artikel ini |
|----|--|--|--|--|
| 1 | Nila Hotiana, Febriansyah, 2018 | motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | motivasi mempengaruhi kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 2 | Herdianti Husain, 2019 | stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 3 | Muhammad Hidayat, 2015 | stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 4 | Ridho Adi Putranto, 2019 | motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 5 | I Dewa Gede Yoga Sugama, 2017 | stres kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 6 | Ruslinda Agustina, Soedjatmiko, Ety Rastika, 2019 | stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 7 | Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, I Made Artha Wibawa, 2016 | motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 8 | Gabreila Wenur, Jantje Sepang, Lucky Dotulong, 2018 | stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| 9 | Dharmawan Widiatmo, 2020 | lingkungan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan | stres dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 10 | Yogi Wicaksono, 2018 | stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan | Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 11 | Ruli Alifia Novianti, 2016 | motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 12 | Anggita Nurjannah, 2021 | motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 13 | Ary Wira Andika, Anak Agung Istri Intan Sari Putri, 2020 | motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 14 | Tedi Pitri, SIP., MM, 2021 | stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan |
| 15 | Budiman Hasibuan, 2017 | motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan | stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan |

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan metode *library research* ini menghimpun data dari artikel yang berkaitan dengan objek penelitian yang sehubungan dengan stres kerja dan motivasi pada kinerja karyawan. Pencarian data pada studi ini menggunakan *database* yang didapat dari aplikasi *Publish or Perish*. Data diperoleh dari jurnal nasional yang diterbitkan di *Google Scholar* dengan rentang waktu 2012 sampai 2021 diperoleh 997 artikel yang membahas masalah tersebut. Dari jumlah tersebut hanya sekitar 15 artikel yang serupa dengan judul yang akan digunakan pada studi literatur ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Kondisi kesehatan mental dan fisik karyawan yang buruk akan menimbulkan stres yang mempengaruhi kinerja (Hotiana & Febriansyah, 2018). Agar terciptanya situasi kerja yang

konduif dan mengurangi tingkat stres diperlukan dukungan sosial yang positif (Friska Aprilia, 2017). Tidak semua stres memiliki pengaruh negatif. Salah satunya adalah eustress yang merupakan hasil dari respon terhadap stres yang memiliki kualitas sehat, positif dan bersifat membangun. Berdasarkan hasil penelitian dari (Husain, 2019) stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aslihah, 2015) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja karyawan dengan kinerja kerja karyawan. Artinya, stres diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Stres yang dapat dikelola dengan baik akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas dari kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Adanya apresiasi atasan kepada pegawai yang menjalankan tugas dengan baik akan menimbulkan motivasi yang tinggi (Hotiana & Febriansyah, 2018). Dalam pengembangan karir dan efektifitas kinerja karyawan, motivasi dari pimpinan akan sangat berpengaruh (Trianingrat & Supartha, 2020). Pada hasil penelitian (Darrylia Jennyfer Darwin, 2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja kerja dari karyawan tersebut.

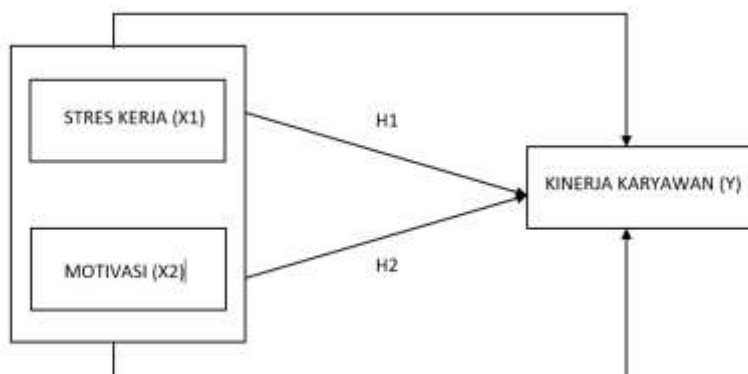
3. Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Salah satu faktor yang mendorong tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Stres kerja karyawan merugikan organisasi yang terkena dampak, karena kinerja yang dihasilkan menurun dan perusahaan hilang. Selain stres, faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi. Semua aktivitas manusia didasarkan pada motif tertentu. Motif ini mendorong orang untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi yang lebih tinggi menghasilkan lebih banyak energi, sedangkan motivasi yang lebih rendah menghasilkan lebih sedikit energi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Prastiyo, 2019), (Sari et al., 2012) dan (Iswari & Pradhanawati, 2018), dan hasil dari semua penelitian adalah stres kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Conceptual Framework

Adanya rumusan masalah, pembahasan teori, relevansi penelitian terdahulu, serta melihat pengaruh antar variable maka dibuat kerangka berpikir yang disajikan dibawah ini:



Gambar 1 : Conceptual Framework

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori yang digunakan dan artikel serta pembahasan yang telah disajikan maka hipotesis untuk penelitian selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tekanan yang dialami karyawan ditempat kerja dapat menjadi stres kerja yang negatif jika karyawan tidak bisa mengelolanya dengan baik. Selain faktor yang ada didalam diri karyawan lingkungan kerja dapat pula mempengaruhi bagaimana karyawan beradaptasi. Jika tingkat stres itu rendah karyawan akan lebih profesionalitas dalam mengemban tugas yang diberikan perusahaan.
2. Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada dasarnya seorang karyawan yang dihargai di tempat kerjanya akan timbul motivasi di dalam dirinya. Pemberian reward yang diberikan perusahaan atas hasil usaha yang sesuai akan menimbulkan prestasi kerja yang mendorong motivasi kerja karyawan yang lebih baik lagi dalam hal kinerja perusahaan.
3. Stres Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan adanya perencanaan kerja yang terorganisir stres kerja yang dialami karyawan dapat ditangani dengan baik. Dengan adanya evaluasi diri karyawan yang tercapai berarti pengembangan karyawan di perusahaan berjalan dengan baik. hal ini menciptakan motivasi karyawan untuk berprestasi dalam kesempatan yang ada.

Saran

Pengelolaan kinerja di perusahaan harus diimbangi dengan bagaimana perusahaan dapat mengatasi stres kerja yang dihadapi karyawan. Karyawan yang memiliki tekanan atas pekerjaannya harus dipahami dengan baik oleh perusahaan. Arahan yang baik dari seorang pemimpin dapat menghantarkan karyawan menuju apa yang ingin dicapai, khususnya pada karyawan PT PLN Cabang masbagik Lotim ini. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti selanjutnya memperhatikan bagaimana perusahaan melakukan perencanaan kinerja yang terukur demi meningkatkan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan sehingga tingkat stres bisa dikurangi seminimal mungkin.

DAFTAR RUJUKAN

- Aprilia, F., Samsir, & Pramadewi, A. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU. *JOM Fekon*, 4(1), 2017.
- Aslihah, N. 'Aini. (2015). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SYARI'AH BINAMA SEMARANG. *SKRIPSI UIN WALISONGO SEMARANG*.
- Cahyono, A. (2012). Universitas Pawyatan Daha Kediri para Karyawan di Universitas Pawyatan Daha. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(5), 283–298.
- Darwin, D. J. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI) PT. FITRAFOOD INTERNATIONAL. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 27(1), 19–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/jeba.V27I12017>
- Duwi Prastiyo, F., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2019). *PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JNE CABANG MADIUN*.
- Ekhsan, M., Program, S., Manajemen, S., Tinggi, I., Ekonomi, P., Bangsa, & Cikarang. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 13, 1–13. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-13). PT. Bumi Aksara.
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84>
- Husain Herdianti. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN TATA USAHA NEGARA MAKASSAR. *SKRIPSI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR*.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Jum'ati, N., & Wusma, H. (2013). STRES KERJA (OCCUPATIONAL STRES) YANG MEMPENGARUHI KINERJA INDIVIDU PADA DINAS KESEHATAN BIDANG PENCEGAHAN PEMBERANTASAN PENYAKIT DAN PENYEHATAN LINGKUNGAN (P2P-PL) DI KABUPATEN BENGKALAN. *Jurnal NeO-Bis*.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (. Cetakan ke-1.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-1). PT. Bumi Aksara.
- Nasution, M. (2017). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MEDICAL REPRESENTATIVE (THE INFLUENCE OF WORK STRESS, WORK SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER INTENTION MEDICAL REPRESENTATIVE). *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*.
- Suhardi. (2013). *The Science of Motivation (Kitab Motivasi)*. PT. Gramedia.
- Suhariadi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis* (Cetakan Pertama). Airlangga University Press.
- Sutarto Wijono. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Prenada Media Group.
- Trianingrat, N. komang A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1838. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p10>
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO THE EFFECT OF CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO. *Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 1).
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Keempat). Rajawali Pers.