

Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan

Immanuel Jefri Saputra^{1*}, Widyaning Hapsari², Meriam Esterina³

^{1,2,3} Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Indonesia
Email: saputrajefri402@gmail.com^{1*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan ditinjau dari jenis kelamin, usia, lama masa kerja. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para karyawan perusahaan. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif metode penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan variabel-variabel independen untuk dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen. Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu total sampling. Sampel penelitian yaitu karyawan sales motor PT.Cendana Giri Purworejo yang berjumlah 100 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner Modal Psikologis, Persepsi Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dengan skala Likert 1 – 4 yang dibagikan secara offline dalam bentuk Kuesioner. Sedangkan untuk analisis data menggunakan uji asumsi klasik. Dapat disimpulkan bahwa modal psikologis lebih berpengaruh daripada persepsi gaya kepemimpinan dari hasil penelitian pengaruh dari antar individu variabel menurut hasil yang telah peneliti uji menunjukkan bahwa pengaruh utama dari stres kerja disebabkan oleh optimis. Karyawan yang memiliki optimis adalah kaum yang selalu berpikir positif, dan mempunyai tingkat keberhasilan yang menjanjikan dalam bekerja, sikap optimis yang dimiliki karyawan dapat berdampak pada stres kerja, karena dalam menghadapi kesulitan maupun persaingan di tempat kerja akan dilalui dengan semangat dan pantang menyerah. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti mengatakan bahwa atas hasil dan juga kesimpulan dari penelitian tentang “Pengaruh Modal Psikologis Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap stres kerja.

Kata Kunci: *Modal Psikologi, Persepsi Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze whether there is an influence of psychological capital and perceptions of leadership style on employee work stress in terms of gender, age, length of service. Stress at work is something that is experienced by company employees almost every day. Employees are often faced with various problems within the company so it is very unlikely to be exposed to stress. The research method used is quantitative research methods that describe and explain the independent variables to be analyzed for their influence on the dependent variable. The sampling technique used is total sampling. The research sample is motorcycle sales employees of PT. Cendana Giri Purworejo, totaling 100 people. The data collection instrument used a questionnaire on Psychological Capital, Perception

of Leadership Style, Job Stress with a Likert scale of 1 – 4 which was distributed offline in the form of a Questionnaire. As for the data analysis using the classical assumption test. It can be concluded that psychological capital is more influential than the perception of leadership style from the results of research on the influence of inter-individual variables according to the results that have been tested by researchers showing that the main influence of work stress is caused by optimism. Employees who have optimism are people who always think positively, and have a promising level of success at work. The optimistic attitude of employees can have an impact on work stress, because in the face of difficulties and competition in the workplace, they will pass with enthusiasm and never give up. Based on the results of the analysis that has been carried out by the researchers, it shows that the results and also the conclusions of research on “The Effect of Psychological Capital and Perception of Leadership Style on Employee Work Stress there is a positive and significant influence between psychological capital and perceptions of leadership style on work stress.

Keywords: *Psychological Capital, Perceived Leadership Style, Employee Work Stress*

PENDAHULUAN

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para karyawan perusahaan. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidajelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh-contoh pemicu stres. Berdasarkan teori stres umum atau teori stres integratif yang meliputi proses subjektif pekerja dan sumber lingkungan objektif atau eksternal, dibangun premis bahwa individu pada prinsipnya akan berusaha untuk menghadapi, memperbaiki, dan meningkatkan sumber daya mereka. Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Menurut Dartey-Baah dkk. stres kerja merupakan kesadaran atau perasaan karyawan akan disfungsi pribadi karena kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan reaksi psikologis karyawan akibat ketidaknyamanan atau ancaman di lingkungan tempat kerja. Dampak stres kerja dapat merugikan karyawan yang dapat di jelaskan dari pengertian tentang penyebab dari stres itu sendiri, Contohnya, mencakup tantangan, ancaman, atau berjuang untuk memenuhi harapan orang lain dan cenderung tidak realistis . Tidak peduli apapun situasinya, ketika tuntutan yang ada melebihi sumber daya yang seseorang miliki maka tubuh dan pikiran akan terpacu, dan semua sistem disesuaikan untuk melawan tantangan atau melarikan diri dari situasi ini untuk menghindari bahaya. Di samping itu, sebagian besar karyawan pada PT.Cendana Giri Purworejo merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Peneliti menyimpulkan bahwa, semakin baik persepsi gaya kepemimpinan maka semakin menurun pula stres kerja. Sedangkan terkait variabel stres kerja yang dilakukan oleh, menunjukan bahwa persepsi gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan temuan jumlah pekerjaan yang tidak sesuai menimbulkan stres kerja pada karyawan. Jumlah pekerjaan tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan berdampak pada menurunnya kualitas pekerjaan, menurunnya konsentrasi dan tidak teliti dalam bekerja.

Selain gaya kepemimpinan, terdapat juga komponen lain yang dapat turut berpengaruh terhadap stres kerja yaitu modal psikologis. Luthans dan Jensen menjelaskan mengenai sumber positif untuk mengatasi stres karyawan, menyatakan bahwa karyawan sebaiknya mengembangkan modal psikologis agar dapat mengatasi stres kerja yang dihadapi dengan lebih baik, seperti halnya pada pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokrasi maka ia akan bisa memahami karyawannya dan mau mendengarkan masukan-masukan dari karyawan. Seperti yang dijelaskan dalam modal psikologis, karyawan harus memiliki kelebihan atau kekuatan individu yang tampak dari keadaan psikologis positif individu yang dikarakteristikan dengan memiliki keyakinan untuk melakukan dan terlibat dalam usaha yang diperlukan agar berhasil dalam tugas yang menantang, memiliki atribut positif saat ini dan ke depan secara berturut-turut, tidak mudah menyerah terhadap tujuan dan ketika dibutuhkan mampu mengarahkan menuju tujuan untuk mencapai sukses, dan ketika dihadapkan pada masalah dan kesulitan mampu bertahan dan melambungkan dan bahkan melebihi untuk meraih sukses, ketika karyawan memiliki karakteristik aspek seperti pada keempat aspek modal psikologis maka karyawan akan dapat lebih enjoy dan mengurangi tingkat stres kerja bagi individu karyawan tersebut.

Alves memandang bahwa stres kerja mengacu pada respon fisik dan emosional yang berbahaya apabila persyaratan yang ditetapkan oleh pekerjaan tidak sesuai dengan sumber daya, kemampuan, dan kebutuhan pekerja. Menurut stres kerja merupakan kesadaran individu atau perasaan disfungsi personal akibat kondisi yang dirasakan di tempat kerja. Dari beberapa definisi diatas, peneliti memutuskan untuk menggunakan definisi yaitu bahwa stres kerja merupakan kesadaran individu atau perasaan disfungsi personal akibat kondisi yang dirasakan di tempat kerja. Persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan yang menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barangkali sangat berbeda dari kenyataannya. Walgito menyatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau disebut juga proses sensoris. Lebih lanjut Walgito mengungkapkan bahwa stimulus yang di indera itu kemudian oleh individu diorganisasikan dan diinterpretasikan, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang di indera itu. Gibson menjelaskan bahwa persepsi diartikan sebagai proses pemberian arti terhadap lingkungan sekitarnya oleh individu, karena pemberian arti bagi setiap individu menyebabkan individu dapat melihat sesuatu hal yang sama tetapi melakukan tindakan yang berbeda. Persepsi juga bersifat individual sehingga masing-masing individu akan mempunyai persepsi yang berbeda terhadap hal yang sama, karena individu sendiri yang mengaitkan lingkungan dan mempengaruhi perilaku individu terhadap stimulus yang diterimanya.

Hal senada juga diungkapkan Walgito yang menyatakan bahwa persepsi merupakan proses pengorganisasian, pengintegrasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu. Pengertian gaya kepemimpinan Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk tujuan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Artinya keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada dan dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat ditentukan. Modal psikologis diartikan sebagai aspek psikologis individu yang memiliki hubungan dengan rasa gembira dan kemampuan memanipulasi, mengontrol, dan memberi dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan karyawan, yang ditandai oleh efikasi diri, Optimisme, harapan, dan resiliensi.

Osiwegh menyatakan bahwa modal psikologis adalah suatu pendekatan yang dicirikan dengan dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Modal psikologis merupakan sebuah pendekatan baru yang dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan kompetitif organisasi, dengan empat karakteristik

yang terdapat dalam modal psikologis mampu memprediksikan performa dan kepuasan kerja dengan lebih baik dibandingkan dengan masing-masing karakteristik yang berdiri sendiri. Kedua, memiliki atribusi yang positif akan kesuksesan sekarang dan di masa depan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan variabel-variabel independen untuk dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012). Penelitian ini ingin menguji pengaruh dari modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan menggunakan data dari laporan hasil kuesioner skala yang dibagikan, oleh sebab itu penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode regresi. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan metode skala kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan perusahaan di PT.Cendana Giri Purworejo.

Menurut Arikunto (2016), Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Diharapkan dari seluruh populasi yang diambil oleh peneliti dapat menggeneralisasi hasil data yang umum dan dapat menjadi acuan bagi keilmuan selanjutnya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Cendana Giri Purworejo sebanyak 100 karyawan yang diambil semua sebagai sampel penelitian. Salah satu pengertian dari sampling total disampaikan oleh Sugiyono (2018), yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil. Pengertian tersebut tidak jauh berbeda dari definisi lain, yakni teknik sampling jenuh diartikan sebagai teknik dalam penentuan sampel penelitian yang sampelnya didapat dari semua anggota populasi.

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan Skala Likert adalah sebagai berikut skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Untuk mengukur Modal Psikologis, maka peneliti mengadaptasi skala Modal Psikologis dari penelitian Prakoso (2018), dengan reliabilitas 0,96 dan berjumlah 24 item, yang didasarkan pada teori Luthans (2007), berdimensi sebagai berikut: Self efficacy, Optimism, Hope, Resilience.

Peneliti melakukan uji try out terhadap subjek yang homogen terhadap subjek penelitian yang berada pada dealer honda cendana giri purworejo, subjek yang homogen pada uji try out ini berasal dari beberapa dealer honda yang berada pada kota purworejo yaitu dealer honda astra purworejo, dealer honda nusantara sakti purworejo, dan dealer honda pandean motor purworejo.

Adaptasi yang dilakukan oleh peneliti adalah mengubah skala point likert yang awalnya berjumlah 6 penilaian menjadi 4 penilaian yang didistribusi dari sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil uji try out ini memiliki reliabilitas sebesar 0,919 dari jumlah 24 item yang diberikan kepada 49 subjek yang homogen terhadap subjek penelitian ini. Alat ukur persepsi gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian skripsi Rosmi Ledian Silaban (2018) dengan judul Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Pt Putera Persada Jaya. Skala ini didasari teori persepsi menurut Walgito (2004) yaitu aspek kognitif, aspek afektif, aspek konatif. Pada penelitian ini, pengukuran stres kerja didasarkan pada teori dan konsep dari Parker dan DeCotiis (1983). Alat ukur stres kerja yang digunakan adalah Job Stres Scales (JSS). Skalanya terdiri atas dua dimensi, yaitu tekanan waktu dan kecemasan. Skala ini memiliki

13 item pernyataan yang bersifat favorable. Untuk mengukur stres kerja, penelitian ini menggunakan Job Stres Scales (JSS) 1983. Alpha cronbach pada dimensi kecemasan sebesar 0.74 dan tekanan waktu sebesar 0.86. yang diadopsi dari penelitian skripsi (Siti Sarah, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan. Dengan menggunakan kuesioner yang berisi variabel Modal psikologis, Persepsi gaya kepemimpinan dan Stres kerja. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan marketing pada PT.Cendana Giri Purworejo. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 100 orang yang bekerja pada PT.Cendana Giri Cabang Purworejo dan Cabang Kemiri. Para responden berada pada rentang usia 21-45 tahun dengan jumlah 100 orang karyawan. Karakteristik responden meliputi dari beberapa hal seperti dari lokasi perusahaan, jenis kelamin, usia dan masa kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah :

Table 1. karakteristik responden

No	Kondisi Demografi	Karakteristik	Jumlah	%
1	Lokasi Perusahaan	Purworejo	75	75%
		Kemiri	25	25%
		Total	100	100%
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	35	35%
		Perempuan	65	65%
		Total	100	100%
3	Usia	17- 44 Tahun	100	100%
4	Masa Kerja	< 1 tahun - > 4 tahun	100	100%
		Total	100	100%

Sumber data: diolah

Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *Asymp.sig* sebesar 0,51 yang dapat dikatakan nilai *asymp.sig* 0,51 lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa baik modal psikologis, persepsi gaya kepemimpinan, dan stres kerja memiliki nilai *tolerance* kurang atau mendekati dari 1 dan VIF memiliki nilai kurang dari 10 maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas dan homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas (Sulhan, 2009).

Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu modal psikologis (X1), persepsi gaya kepemimpinan (X2), secara simultan variabel (X1) dan (X2) berkaitan terhadap variabel terikat dan variabel (Y1), dan apakah model tersebut sesuai atau tidak. Hasil yang didapat dalam penelitian ini

adalah: Berdasar tabel 4.15 didapat nilai F hitung 207.621 dengan F sig. 0,000 dimana F sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa secara simultan Modal Psikologis (X1) dan Persepsi Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y).

Uji T

Menurut Ghozali (2012) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Hasil analisis. 0,00 lebih kecil daripada 0,05 artinya variabel modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil analisis sig.

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) pada Variabel Modal Psikologis dan Persepsi Gaya Kepemimpinan (X1) dan (X2) sebesar 0.807 yang artinya variabel pengaruh variabel independen (X1) Modal Psikologis terhadap variabel (Y1) Stres kerja sebesar 80,7% dan variabel independen (X2) Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja (Y1) sebesar 19,3%. Berdasarkan hasil analisis di atas, hasil data dari pengujian nilai t yang telah dilakukan oleh peneliti yang. Pada perhitungan uji t yang telah dilakukan oleh peneliti pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan memiliki signifikansi yang berbeda terhadap stres kerja.

SIMPULAN

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel persepsi gaya kepemimpinan maka stres kerja karyawan akan semakin menurun. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afidatur Ro'azah. (2021). Stres Kerja Karyawan 2.1. Bab li Kajian Pustaka 2.1, 12(2021), 6–25.
- Akbar, R., Noermijati, N., & Troena, E. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (studi pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(3), 537–545. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.3.14>
- Al-ghamdi, N. G. (2017). Role Overload and Job Stress among the Female University Teachers- Saudi Context. 6(2), 288–295.
- Alves, A., Anak, R., & Depan, M. (2010). 59 DAFTAR PUSTAKA A Alves, Rubem. 2005 . 59–60.
- Alves, S. L. (2005). A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA Journal*, 73(6), 443–452.
- Anggota, P., & Blitar, P. (2021). Psikovidya Vol. 25 No. 1 April 2021 HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PERFORMA KERJA DIMODERASI MOTIVASI BERPRESTASI PADA ANGGOTA POLRES BLITAR. 25(1).
- Ayu, M., & Sunrowiyati, S. (n.d.). Analisis Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi. 43–53.
- Brockner, J., Flynn, F. J., Dolan, R. J., Ostfield, A., Pace, D., & Ziskin, I. V. (2006). Commentary on “radical HRM innovation and competitive advantage: The Moneyball story.” *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Catherine, C. (2013). Occupational stress among bank employees in South East, Nigeria. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*, 2(2), 114–119.
- Chinwuba, C., Ph, U., Davies, E., & Ogbeide, O. (2018). Psycap in Nigeria: Adaptation of Luthan's PCQ-24 for Nigerian Samples. 1(7), 1–10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1466897>
- D, M. S. T., Larasati, T. A., Kedokteran, F., Lampung, U., Ilmu, B., Komunitas, K., Kedokteran, F., & Lampung, U. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja Social Factors

Affecting Job Stress.

Gujarati, Damodar, 2003,. (2010). 2003–2005.

Dan, P., Lingkungan, P., & Bangkalan, D. I. K. (2013). STRES KERJA (OCCUPATIONAL STRES) YANG MEMPENGARUHI KINERJA INDIVIDU PADA DINAS KESEHATAN BIDANG PENCEGAHAN PEMBERANTASAN. 7.

Dewi, R. S. (2018). PENGARUH FAKTOR MODAL PSIKOLOGIS, KARAKTERISTIK ENTREPRENEUR, INOVASI, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, DAN DI PASAR TRADISIONAL (Studi kasus pada Pedagang Sembako dan Snack di Pasar Peterongan). 29–40.

Dotulong, J. D. P., Korompis, C. M. M., & Pandaleke, H. E. J. (2018). Psoriasis Gutata - Laporan Kasus. Jurnal Biomedik (Jbm), 10(2), 1–5. <https://doi.org/10.35790/jbm.10.2.2018.20093>

EKA SARI, P. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Surya Sembada Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 5(1), 1–8.

Ermawati, D., Ekonomi, F., & Surakarta, U. (2021). KINERJA KARYAWAN. 19(1), 20–29.

Gooding, A., Block, C. K., Brown, D. S., Sunderaraman, P., Gooding, A., Block, C. K., Brown, D. S., & Sunderaraman, P. (2018). The trainee leadership blueprint : opportunities, benefits, and a call to action. The Clinical Neuropsychologist, February, 1–21. <https://doi.org/10.1080/13854046.2017.1386233>

Irawati. (2018). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Stres Kerja. Repository.Usd.Ac.Id, 3, 1–85. https://repository.usd.ac.id/25510/2/084114001_Full%5B1%5D.pdf

Kanfer, R., & Chen, G. (2016). Motivation in organizational behavior: History, advances and prospects. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 136(September 2016), 6–19. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.06.002>

Kerja, P. L., Kerja, S., & Motivasi, D. A. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 04(02), 497–506.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). DigitalCommons @ University of Nebraska - Lincoln Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. Personnel Psychology, 60, 541–572.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - Employee performance relationship. Journal of Organizational Behavior, 29(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/job.507>

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>

Medan, U., & Area, M. (2018). Universitas medan universitas medan area area. Penyakit Kanker, 1, 1–12.

Meta-analisis, S. T., Utami, C. T., Helmi, A. F., Psikologi, F., & Gadjah, U. (2017). Self-Efficacy dan Resiliensi : 25(1), 54–65. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.18419>

Mubarak, A. F. (2012). Journal of Social and Industrial Psychology. 1(1), 21–27.

Nasrulloh, A. (2012). Progam Latihan Body Building dapat Meningkatkan Massa Otot Mahasiswa IKORA FIK UNY. 2.

Nasution, M. K. F. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. INTRIAS MANDIRI SEJATI MEDAN.

Noratta, S., Masriah, I., & Prabowo, B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. 11(2).

Otokratis, G. K., Dan, D., Faire, L., Peningkatan, T., Kerja, P., Kpp, P., Manado, P., Sepang, J. L., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2017). 3 1,2,3. 2(1), 38–47.

Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja,. (2017). 1–29.

Prakoso, R. M. A. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Pt X. Skripsi.

Psikologi, F. (2016). Pengaruh Modal Psikologis Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Workplace Well Being. 2, 126–147.

- Psikologi, F., Pendidikan, P., & Psikologi, M. (2017). *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol.6 No.2 (2017). 6(2), 1544–1573.
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. 4(1).
- Richard, C., & Psikologi, E. R. P. (2007). DAFTAR PUSTAKA Anoraga, P. 2001. 1(1), 1991–1993.
- Rini, S. S., Kuswardhani, T., & Aryana, S. (2018). Faktor – Faktor yang Berhubungan dengan Gangguan Kognitif pada Lansia di Panti Sosial Tresna Werdha Wana Seraya Denpasar.
- Saklit, I. W. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP INTENSI TURNOVER : KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR. XXI(03), 472–490.
- Salas, E., Fiore, S. M., & Letsky, M. P. (2013). Theories of team cognition: Cross-disciplinary perspectives. *Theories of Team Cognition: Cross-Disciplinary Perspectives*, 177, 1–638. <https://doi.org/10.4324/9780203813140>
- Sarah, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Polisi Wanita. *Psychological Well-Being*, 80.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Shaleh, A. R. (2019). ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORIK SKALA MODAL PSIKOLOGIS. January.
- Sosial, J. P. I. (2018). Data Responden : JURUSAN PSIKOLOGI-FAKULTAS ILMU SOSIAL. 3.
- Studi, P., Universitas, P., & Mulia, B. (2020). PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT . MN Psychological Capital and Work Stress of Employees in PT . MN. 13(1), 9–19. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v13i1.2313>
- Surya, D., Menanti, A., Siti, N., Siregar, S., Studi, P., Psikologi, M., & Medan, U. (2018). THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND LECTURER ' S ASSERTIVE BEHAVIOR WITH FOREIGN. 1(2), 150–164.
- Tobing, R., Cahya, Y. F., & Meilani, P. (2014). Persepsi kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt asuransi bintang. 7(1), 94–117.
- Untuk, D., Salah, M., & Syarat, S. (2022). Skripsi pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di pt. indofood cbp sukses makmur pekanbaru.
- Valentina, T. D., & Helmi, A. F. (2016). Ketidakberdayaan dan Perilaku Bunuh Diri : 24(2), 123–135. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.18175>
- Vawas, A. A. (2019). Penerapan Metode Problem Solving Untuk Meningkatkan Kemandirian Dan Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Dasar Desain Grafis Kelas X Mm 1 Di Smk Muhammadiyah Wonosari. 51(1), 51.
- Williams, S., & Cooper, C. L. (1998). Measuring occupational stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 306–321. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.306>
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 26. <https://core.ac.uk/download/pdf/231315803.pdf>