



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 3, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/05/2024
 Reviewed : 01/06/2024
 Accepted : 09/06/2024
 Published : 24/06/2024

Syahril Budiman Pasaribu¹
 Arini Salsabila Hasibuan²
 Dwika Ardelya Pratiwi³
 Salianto⁴

DAMPAK STRESS KERJA DAN CARA MENGATASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi dampak stress kerja dan cara mengatasinya terhadap kinerja karyawan dalam memajemen diri melawan stress kerja yang dapat mengganggu kinerja sebagai karyawan. Sering kita jumpai pengalaman kerja yang kurang menyenangkan dapat menyebabkan stress kerja. Data dikumpulkan dari artikel dan jurnal nasional yang dipublikasikan dalam 5 tahun terakhir, menggunakan kata kunci terkait seperti "stress kerja", "dampak stress kerja", "cara mengatasi", dan "kinerja karyawan". Analisis dilakukan terhadap 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja harus dimanajemen dengan baik karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Meskipun saat ini telah banyak media yang dapat digunakan untuk mencari pengetahuan dasar dan informasi mengenai cara mengatasi stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan terhadap kinerja karyawan adalah sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam membina tenaga kerja. Lingkungan sekitar tempat bekerja juga dapat mempengaruhi stress kerja, sehingga perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurunnya stress yang dialami karyawan akan meningkatkan kesehatan atau kinerjanya. Stress kerja dapat bersifat positif (eustress) yang dibutuhkan justru dapat menghasilkan prestasi yang tinggi, namun sering kita jumpai stres kerja lebih banyak merugikan terhadap kinerjanya. Dengan mengimplementasikan rekomendasi ini, diharapkan kinerja karyawan dapat dimanajemen dengan baik, sehingga stres kerja tidak akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Dampak Stres Kerja, Cara Mengatasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to find out and identify the impact of work stress and how to overcome it on employee performance in managing themselves against work stress which can interfere with their performance as employees. We often encounter unpleasant work experiences that can cause work stress. Data was collected from articles and national journals published in the last 5 years, using related keywords such as "work stress", "impact of work stress", "how to overcome it", and "employee performance". Analysis was carried out on 15 articles that met the inclusion criteria. The research results show that work stress must be managed well because it will have an impact on employee performance. Although currently there are many media that can be used to find basic knowledge and information about how to deal with work stress on employee performance. What needs to be considered regarding employee performance is the extent of the level of success that can be achieved at work. Human resources are an important factor in developing a workforce. The environment around the workplace can also influence work stress, so it is necessary to improve employee performance. Reducing stress experienced by employees will improve their health or performance. Work stress can be positive (eustress), which is needed to produce high performance, but we often find that work stress is more detrimental to

^{1,2,3,4}Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

email: syahrilbudimanpasaribu4@gmail.com, arinisalsabilahasibuan05@gmail.com, dwikaardelya@gmail.com, salianto86@uinsu.ac.id

performance. By implementing these recommendations, it is hoped that employee performance can be managed well, so that work stress will not have an impact on employee performance.

Keywords: Work Stress, Impact Of Work Stress, How To Overcome It, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan, karena produktivitas perusahaan bergantung padanya, maka dari itu karyawan harus bekerja keras agar produksi tidak terhambat atau berhenti sehingga dapat memproduksi secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola karyawannya dengan sangat baik agar karyawan merasa nyaman. Faktor kenyamanan bagi karyawan yaitu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut sehingga karyawan menjadi loyal, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman, maka akan menimbulkan stres kerja yang dapat berakibat pada perasaan depresi. Stres kerja ini akan menyebabkan buruknya kinerja karyawan yang nantinya akan merugikan perusahaan. Hampir setiap karyawan mengalami stres di tempat kerja. Kota besar seperti Jakarta sebagian besar adalah wilayah urbanis dan industrialis yang sibuk dengan tugas dan tuntutan pekerjaan dengan berbagai masalah sehingga besar peluang untuk terkena stres. Setiap karyawan pasti mempunyai tingkat stres yang berbeda-beda. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul pada perasaan yang menimbulkan tekanan terhadap karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menyimpang dari fungsi normal mereka (Nadia & Sholihati, 2017).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan eksistensi ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan disebabkan oleh lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Tri Wartono, 2017). Stres kerja bisa diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena mereka tidak dapat memenuhi tugas pekerjaannya. Itu berarti stres muncul ketika karyawan tersebut tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Tidak jelas apa tanggung jawab pekerjaan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada fasilitas pendukung untuk melaksanakan pekerjaan, tugas yang bertentangan satu sama lain, adalah contoh dari pemicu stres. Tidak hanya itu terkadang di kantor seringkali terjadi kesalahpahaman antar karyawan dan hal ini menimbulkan suasana yang tidak nyaman sehingga karyawan tidak saling teguran dan akhirnya kerjasama menurun. Ketika ketidaknyamanan ini terjadi maka hal itu bisa memberikan dampak negatif pada seseorang yang dapat membuat seseorang merasa tertekan dan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, alur pemikiran dan kondisi fisik seseorang. Dari fakta diatas bisa menjadi pemicu terjadinya stress kerja terhadap karyawan. Diharapkan perusahaan mampu menangani penyebab stress sehingga pekerjaan efektif dan efisien dapat dicapai dan tujuan organisasi tercapai serta prestasi kerja karyawan juga akan meningkat (Yanne & Febsri, 2019).

Hasil yang beragam dari berbagai penelitian terdahulu membuktikan perlu adanya penelaahan lebih lanjut dari penelitian serupa. Sehingga tujuan dari sistematik review ini adalah untuk mengidentifikasi hasil penelitian yang ada tentang dampak dan cara mengatasi stres kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih efektif dan efisien.

METODE

Penelitian ini merupakan studi pustaka yang menggunakan metode pengumpulan data melalui studi pustaka. Studi literatur dilakukan dengan mencari data dari artikel terbitan atau jurnal nasional yang telah dipublikasikan yang berkaitan dengan kata kunci penelitian ini. Proses pengumpulan data diawali dengan mengakses database pada Google Scholar untuk mencari artikel dan jurnal yang relevan.

Langkah awal dalam studi literatur ini adalah merancang kata kunci yang sesuai dengan topik penelitian, yaitu dampak dan cara mengatasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kata kunci yang digunakan antara lain "stres kerja", "dampak stres kerja", "cara mengatasi", dan "kinerja karyawan". Kata kunci inilah yang kemudian digunakan untuk melakukan pencarian literatur di Google Scholar.

Setelah pencarian awal dilakukan, langkah selanjutnya adalah memfilter hasil pencarian. Penyaringan dilakukan berdasarkan judul, abstrak, dan isi artikel atau jurnal yang

sesuai dengan topik penelitian. Artikel yang tidak relevan atau tidak memenuhi kriteria inklusi penelitian akan dikeluarkan dari daftar. Kriteria inklusi yang digunakan antara lain artikel atau jurnal yang membahas tentang stres kerja, dampak stres kerja, cara mengatasi, dan kinerja karyawan yang diterbitkan dalam jangka waktu tertentu (misalnya, 5 tahun terakhir) untuk memastikan data yang digunakan terkini dan relevan.

Artikel yang telah disaring kemudian dianalisis lebih lanjut. Analisis dilakukan dengan membaca teks artikel atau jurnal terpilih untuk mengekstraksi data yang diperlukan. Data yang diekstraksi meliputi temuan utama, metode penelitian yang digunakan, sampel penelitian, hasil penelitian, dan kesimpulan yang relevan dengan topik dampak stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Setelah data diekstraksi, tahap selanjutnya adalah pengorganisasian dan mensintesis temuan dari berbagai artikel dan jurnal. Proses sintesis ini melibatkan identifikasi tema, pola, dan kesenjangan utama dalam literatur yang ada. Temuan yang disintesis kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan yang lebih komprehensif mengenai dampak dan cara mengatasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Melalui metode tinjauan literature ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang stres kerja, mengidentifikasi dampak stres kerja, dan cara mengatasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil studi literatur ini akan menjadi dasar untuk mengatasi dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Stres Kerja

Setiap karyawan pasti pernah mengalami stres kerja. Stress kerja dapat memberikan efek positif namun jika berlebihan akan berdampak negatif terutama pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, stres kerja harus dicegah dan ditangani. stres kerja sebagai suatu kondisi yang timbul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya dan dicirikan oleh manusia sebagai perubahan yang dipaksakan oleh manusia menyimpang dari fungsi normalnya. Bisa dikatakan stress kerja merupakan umpan balik fisiologis pada diri karyawan dan psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018). stress kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi kerja. kehadiran atribut tertentu bisa mempengaruhi toleransi stress seorang karyawan (Aldi, & Susanti, 2019).

Dampak Stres Kerja

Stres semakin menyebabkan penyakit. Efek kumulatif dari stress seringkali mempunyai dampak yang besar merugikan kesehatan seseorang di usia dewasa pertengahan. Stres bisa menyebabkan penyakit seperti yang melibatkan sistem kekebalan tubuh dan penyakit kardiovaskular. Secara umum stres kerja lebih merugikan karyawan serta perusahaan atau organisasi. Pada karyawan, konsekuensinya dapat berupa menurunnya semangat kerja, rasa cemas yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi ini tidak hanya terjadi pada karyawan yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan saja, namun dapat meluas ke aktivitas lainnya di luar pekerjaan. Seperti tidak bisa tidur nyenyak, nafsu makan lebih sedikit, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018).

Cara Mengatasi Stres Kerja

Mengatasi stres dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah coping stress. Asih, Widhiastuti, & Dewi (2018) mengemukakan bahwa coping stress merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh individu dalam mengelola tuntutan baik internal maupun eksternal untuk memberikan ketahanan terhadap dampak stress berupa fisiologis, emosional, kognitif, interpersonal, dan organisasional.

Safaria (dalam Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018) mendefinisikan coping sebagai segala upaya, sehat atau tidak sehat, positif atau negatif, sadar atau tidak sadar, untuk mencegah, menghilangkan, atau melemahkan pemicu stres, atau untuk memberikan ketahanan terhadap dampak stres. Coping pada dasarnya adalah jenis pemecahan masalah. Proses melibatkan

pengelolaan situasi yang berlebihan, meningkatkan upaya untuk memecahkan masalah kehidupan, dan mencari cara untuk mengalahkan stress atau menguranginya.

Kinerja Karyawan

Menghadapi persaingan di era global organisasi atau perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saingnya agar mampu bersaing menjaga kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah performa optimal. Kinerja karyawan adalah salah satunya modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi, kinerja karyawan merupakan hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Silaen, dkk, 2021).

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dan cara mengatasi stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui studi literatur. Data dikumpulkan dari artikel dan jurnal nasional yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir dengan menggunakan kata kunci terkait seperti "stres kerja", "dampak stres kerja", "cara mengatasi", dan "kinerja karyawan". Artikel yang ditemukan melalui Google Scholar disaring berdasarkan judul, abstrak, dan isi yang sesuai dengan topik penelitian. Dari penelusuran tersebut diperoleh 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi.

Pengetahuan Tentang Dampak Stres Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa dampak dan cara mengatasi stres kerja terhadap kinerja karyawan perlu ditingkatkan secara efektif dan relevan. Banyak artikel mengungkapkan bahwa dampak stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Pahlawati, dkk (2022) menunjukkan Fenomena kinerja pegawai RSUD Kota Bogor yaitu berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap pegawai RSUD Kota Bogor dan informasi dari pihak rumah sakit diketahui bahwa kinerja sebagian pegawai masih kurang optimal, hal ini terlihat dari kenyataan masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, kurang penguasaan pekerjaan, dan dilihat dari kehadirannya masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Keterbatasan pengetahuan ini mengindikasikan perlunya penanganan yang lebih intensif untuk memastikan seluruh karyawan bekerja maksimal tanpa mengganggu kinerjanya dalam bekerja.

Keterampilan dalam Mengatasi Stres Kerja

Mengatasi stres dapat dilakukan dengan manajemen stress yaitu kemampuan untuk menggunakan sumber daya yang efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan jiwa dan emosi yang timbul akibat respon. Adapun tujuan dari manajemen stress adalah untuk mencegah timbulnya stres karyawan, mengakomodasi konsekuensi fisiologis dari stress, untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan agar menjadi lebih baik, serta untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau kronis. Penelitian terdahulu menemukan bagaimana stres kerja terkait peran ganda dapat direduksi dengan pengetahuan manajemen waktu (Azkiyati, 2018). Intervensi ini diperlukan agar waktu yang dihabiskan oleh pekerja wanita dapat dikelola dengan sebaik-baiknya agar pekerjaan dan tugas sebagai ibu rumah tangga dapat berjalan dengan baik sehingga tidak menimbulkan stres kerja. Dalam pengabdian masyarakat, manajemen waktu cocok untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan sangat diperhatikan agar menjadi fokus bagi karyawan untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Kinerja karyawan adalah hal yang penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi setiap individu. Dalam pengembangan kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, pekerja membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai panduan dalam bertindak di masa depan. Berdasarkan penelitian Aldi & Susanti (2019) adalah suatu perusahaan yang menghadapi masalah mengenai tidak dapat tercapainya standar kinerja karyawan dalam catur wulan pertama tahun 2017 yang ditetapkan di PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Padang

terdapat 5 orang karyawan dari beberapa unit kerja diketahui bahwa kinerja karyawannya masih dalam kategori belum mencapai standar yang berakibat pada rendahnya kinerja karyawan, sehingga pemberian motivasi menjadi landasan yang tepat dalam menimbulkan rasa disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak dan cara mengatasi kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan manajemen stres yang lebih intensif lagi agar kinerja karyawan dapat meningkat. Sampai saat ini berbagai program manajemen stress telah diperkenalkan oleh pakar kesehatan kerja dan industri. Namun, masih banyak program yang mempunyai kelemahan karena ruang lingkup programnya tidak mencakup aspek perbaikan kondisi kerja. Oleh karena itu individu atau karyawan perlu melakukan manajemen stress. Berikut ini beberapa strategi manajemen stres kerja yang diidentifikasi dari hasil studi literatur :

1. Pendekatan Individu

Karyawan melakukan tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Hal yang dapat dilakukan adalah: manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, relaksasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial. Berolahraga secara teratur, makan makanan sehat, dan bersantai. Menurut Sujono (dalam Asih dkk, 2018) strategi manajemen stres menggunakan cara: psikologis dan latihan fisiologis. Strategi psikologis dilakukan melalui peningkatan kesadaran diri, pengurangan ketegangan, dan konseling atau psikoterapi.

2. Pendekatan Organisasional

Strategi yang dapat diterapkan adalah meningkatkan seleksi karyawan, penempatan kerja, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, mendesain ulang pekerjaan untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan yang lebih banyak, pekerjaan yang lebih bermakna, lebih mandiri, meningkatkan umpan balik. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberdayakan karyawan akan mengurangi ketegangan psikologis. Meningkatkan komunikasi organisasi formal dengan karyawan dapat menurunkan ketidakpastian peran dan konflik.

Tingkat keparahan stress sangat bergantung pada penilaian individu itu sendiri terhadap stressor dan stresnya. Setiap individu mengalami pola stress yang unik dan berubah. Individu harus berusaha tanpa henti untuk mengatasinya. Individu bereaksi secara holistic terhadapnya dengan berbagai macam reaksi penyesuaian psikologis, yaitu berorientasi pada tugas dan mekanisme pertahanan ego.

Ciri-ciri individu yang dapat mengatasi stress dengan baik yaitu (Maramis & Maramis, 2009: 86)

- a. Mampu menunda pikiran mengenai suatu masalah sampai pada waktu yang tepat untuk mengatasinya.
- b. Mengenal dan mengakui adanya gejala kepayahan pada dirinya.
- c. Menghindari pemakaian obat terlarang dan minum-minuman keras.
- d. Memiliki kehidupan keluarga yang hangat dan stabil
- e. Mengambil cuti secara teratur dan tidur yang cukup
- f. Berminat pada hal di luar pekerjaannya.
- g. Memiliki pandangan hidup yang mantap dan jiwa sosial yang tinggi
- h. Dapat memisahkan antara bekerja dan kepentingan pribadi.
- i. Mampu membedakan mana yang perlu dan tidak perlu.
- j. Mampu mendelegasikan tanggung jawab dan kepercayaan.
- k. Mampu mengeluarkan isi hati dengan baik
- l. Melakukan latihan fisik
- m. Melakukan latihan-latihan relaksasi.
- n. Mampu menempatkan skala prioritas dalam hidup.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dan cara mengatasi stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui studi literatur review. Berdasarkan analisis terhadap berbagai artikel dan jurnal nasional, beberapa temuan utama dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengetahuan Tentang Dampak Stres Kerja : dampak dan cara mengatasi stres kerja terhadap kinerja karyawan perlu ditingkatkan secara efektif dan relevan. Banyak artikel mengungkapkan bahwa dampak stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Keterampilan dalam Mengatasi Stres Kerja : Mengatasi stres dapat dilakukan dengan manajemen stress yaitu kemampuan untuk menggunakan sumber daya yang efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan jiwa dan emosi yang timbul akibat respon. Adapun tujuan dari manajemen stres adalah untuk mencegah timbulnya stres karyawan, mengakomodasi konsekuensi fisiologis dari stress, untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan agar menjadi lebih baik, serta untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau kronis.
3. Penilaian Kinerja Karyawan : Penilaian kinerja karyawan sangat diperhatikan agar menjadi fokus bagi karyawan untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Kinerja karyawan adalah hal yang penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi setiap individu.
4. Strategi manajemen stres kerja :
 - a. Pendekatan Individu : Karyawan melakukan tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Hal yang dapat dilakukan adalah: manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, relaksasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial. berolahraga secara teratur, makan makanan sehat, dan bersantai.
 - b. Pendekatan Organisasional : Strategi yang dapat diterapkan adalah meningkatkan seleksi karyawan, penempatan kerja, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, mendesain ulang pekerjaan untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan yang lebih banyak, pekerjaan yang lebih bermakna, lebih mandiri, meningkatkan umpan balik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287-294.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Nuraini, M. F. (2022). Cara mengatasi stres kerja pada tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19. *SKRIPSI-2021*.
- Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117-129.

- Putro, Q. D., Siregar, M. E. L., Pradita, L., Zahra, L., & Grasiawaty, N. (2021). Intervensi Webinar: Cara Mengatasi Stres Kerja Pada Pekerja Wanita Yang Memiliki Peran Ganda. *Surya Abdimas*, 5(4), 459-466.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.